

INFLUENCIA DE LA SOCIEDAD AVÍCOLA EL TABACAL EN EL PROYECTO  
DE VIDA DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS

DANIELA CATALINA CHACÓN HENAO

LEYDY VANESSA MORA PEDRAZA

MARGARITA ROSA RENGIFO SÁNCHEZ

MAYRA ALEJANDRA ZABALETA BARROS

NATALIA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

ROSA MAGALY BULLA PATIÑO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS.

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ, 2017

INFLUENCIA DE LA SOCIEDAD AVÍCOLA EL TABACAL EN EL PROYECTO  
DE VIDA DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS

DANIELA CATALINA CHACÓN HENAO

LEYDY VANESSA MORA PEDRAZA

MARGARITA ROSA RENGIFO SÁNCHEZ

MAYRA ALEJANDRA ZABALETA BARROS

NATALIA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

ROSA MAGALY BULLA PATIÑO

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana de las  
Organizaciones.

Asesor: LUZ ESPERANZA BUITRAGO ARÉVALO

Magister

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS.

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ, 2017

## Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract .....	6
Introducción .....	7
Descripción del Problema .....	8
Formulación del Problema.....	10
Justificación .....	10
Objetivos .....	12
General .....	12
Específicos .....	12
Antecedentes .....	13
Marco Teórico.....	14
Proyecto de Vida.....	14
Motivación .....	16
Clima Organizacional .....	18
Sentido de Pertenencia.....	20
Formación .....	22
Desarrollo.....	23
Desarrollo a Escala Humana.....	24
Marco Contextual.....	27
Categoría de Estudio .....	28
Proyecto de vida.....	28
Desarrollo.....	29
Formación .....	29
Contribución de la Empresa.....	29
Marco Metodológico.....	29
Tipo de Estudio .....	29
Población.....	30
Muestra .....	31
Técnicas de Recolección de Información y Análisis .....	31
Aspectos Éticos.....	33
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	33
Consentimiento Informado .....	34
Resultados .....	34
Proyecto de Vida.....	34
Desarrollo.....	36
Formación .....	37
Contribución de la Empresa.....	38
Discusión.....	39
Cronograma.....	41
Conclusiones .....	42
Recomendaciones .....	44

Lista de Referencias .....	53
Apéndices.....	57
Apéndice 1: Formato Entrevista .....	57
Apéndice 2: Formato de Consentimiento Informado.....	61
Apéndice 3: Entrevistas .....	62
Apéndice 4: Política de Auxilio Académico.....	102
Apéndice 5: Política Capacitación y Entrenamiento .....	103

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Puntos críticos encuesta clima Organizacional .....</i>	<i>9</i>
<i>Tabla 2 Matriz de Necesidades y Satisfactores .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 3 Categorización Entrevista Sujeto B.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 4 Categorización Entrevista Sujeto Y .....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 5 Categorización Entrevista Sujeto R.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 6 Categorización Entrevista Sujeto M.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 7 Categorización Entrevista Sujeto J .....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 8 Categorización Entrevista Sujeto G .....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 9 Categorización Sujeto T .....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 10 Categorización Entrevista Sujeto R.....</i>	<i>52</i>

## Índice de Figuras

<i>Figura 1 Organigrama SAT.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 2 Cronograma.....</i>	<i>41</i>

## **Resumen**

A través del tiempo los colaboradores buscan que todas las organizaciones brinden mejores condiciones, desarrollo y satisfacción laboral, es por esta razón que hoy en día es necesario que las empresas estén a la vanguardia en las tendencias organizacionales e implementen políticas que reflejen los beneficios a los que tienen derecho el personal, en pro de generar rentabilidad financiera, por esto se debe tener en cuenta a las personas como el principal activo que permite generar el crecimiento en la organización.

De esta manera la presente investigación permite identificar la influencia que tienen las empresas como es el caso para la SOCIEDAD AVICOLA EL TABACAL (SAT) en el proyecto de vida de sus colaboradores.

### **Abstract**

Over time, employees are looking for all organizations to provide better conditions, development and job satisfaction. For this reason, it is necessary for companies to be at the forefront of organizational trends and to implement policies that reflect the benefits to employees. Which have the right personnel, in order to generate financial profitability, for this must be taken into account to the people as the main asset that allows to generate the growth in the organization. In this way the present investigation allows to identify the influence that the companies have as it is the case for the SOCIEDAD AVICOLA EL TABACAL (SAT) in the project of life of its collaborators.

## **Introducción**

Las organizaciones en la actualidad cumplen una función que va más allá de ofrecer trabajo a las personas, es adicionalmente un espacio de desarrollo integral donde los colaboradores pasan la mayoría de su vida productiva relacionándose con compañeros de trabajo y diseñando un plan de vida acorde a sus expectativas. Sin embargo en ocasiones los colaboradores no perciben que sus objetivos personales estén alineados con los objetivos buscados por el negocio y es aquí en donde se generan niveles bajos de motivación y sentido de pertenencia.

La presente investigación titulada: “Influencia de la Sociedad Avícola el Tabacal en el proyecto de vida de los colaboradores administrativos”, tiene como fin analizar los factores que inciden en el desarrollo del proyecto de vida de cada una de las personas que conforman la planta administrativa; este trabajo surge de la necesidad de identificar la percepción que tienen los administrativos en relación con el aporte que la empresa realiza a su proyecto de vida, mediante un método cualitativo a través de una entrevista semiestructurada que adicionalmente se convierta en una herramienta para generar una propuesta de mejora, permitiendo determinar la contribución real que existe entre las políticas establecidas por la empresa y el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores y logrando encaminar las políticas actuales de la compañía con dicho propósito.

## **Descripción del Problema**

A lo largo del tiempo en las organizaciones, el área de gestión humana ha tenido una gran transformación, hoy en día se centra en ver a los colaboradores como parte fundamental que la conforma, porque a través de los trabajadores las compañías pueden lograr sus objetivos estratégicos.

En el pasado la empresa era vista como una entidad cuya razón de ser era la generación de utilidad económica y por ende el personal era la herramienta para alcanzar tal fin, sin embargo dicha doctrina no ha quedado en el pasado para algunas organizaciones quien aún hoy en día siguen enfocándose en los modelos de la administración científica, donde el estilo de mando es autocrático el único medio para influir en la motivación es la retribución monetaria y el concepto de una persona es un ser con necesidades valorizado por el cumplimiento de necesidades. (Manchola, 2007)

Los avances tecnológicos, la globalización y finalmente el cambio del pensamiento humano, generan hoy en día una transformación del estilo de dirección al interior de las organizaciones, dando paso a desarrollar un pensamiento analítico en los colaboradores, entendiendo que es un individuo que posee sentimientos y emociones, donde el concepto de persona está basado en un ser con talento; que debe ser desarrollado por su valor intrínseco el cual lo constituye el conocimiento y las competencias que están formadas por una motivación que es el desarrollo personal. (Losa, 2012)

Las áreas de gestión humana hoy en día tienen el reto además de ofrecer un ambiente que satisfaga las necesidades de los colaboradores, implementar estrategias para generar un desarrollo profesional y personal en ellos, relacionados con el



desempeño de sus funciones; logrando permanencia y competitividad en el mercado, para esto es fundamental tener en cuenta el factor humano e identificar el proyecto de vida.

Sociedad Avícola el Tabacal S.A.S ha implementado diferentes estrategias que permitan ser base para responder a las necesidades del entorno y se conviertan en punto de partida para la posterior potencialización de su Talento Humano.

En el mes de mayo de 2016 se realizó una encuesta para medir el clima laboral en la SAT, la cual fue aplicada tanto para el personal operativo como administrativo, donde se logró evidenciar que los últimos presentaban un número mayor de puntos críticos en cuanto a sentido de pertenencia, satisfacción, proyecto de vida, identificación con la empresa y afinidad a la vida personal. Sin embargo, dicho resultado es sorpresivo, pues es precisamente la planta administrativa la que tiene mayor índice de antigüedad en la empresa y sus resultados son generalmente buenos. Lo anterior nos lleva a pensar que existen otros factores que están incidiendo en que el personal se sienta pleno dentro de la organización.

A continuación, se indican en resumen los resultados arrojados:

*Tabla 1 Puntos críticos encuesta clima Organizacional*

Clima organizacional - Puntos críticos		
Aspectos	Personal Administrativo	Personal Producción
PROYECTO DE VIDA	CRÍTICA	CRÍTICA
AFINIDAD VIDA PERSONAL	CRÍTICA	CRÍTICA
IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA	CRÍTICA	FUERTE
SATISFACCIÓN POR TRABAJO REALIZADO	MEDIA	FUERTE
DISTRIBUCIÓN CARGA DE TRABAJO	CRÍTICA	MEDIA
REMUNERACIÓN	CRÍTICA	MEDIA
RECONOCIMIENTO DE LÍDERES	MEDIA	MEDIA
CONDICIONES AMBIENTALES FÍSICAS	MEDIA	MEDIA
RESPALDO DE LÍDERES	CRÍTICA	CRÍTICA
REMUNERACIÓN vs MERCADO	CRÍTICA	FUERTE
FUNCIONES DEFINIDAS	CRÍTICA	FUERTE
BENEFICIOS	CRÍTICA	FUERTE
PLANES DE CRECIMIENTO	MEDIA	MEDIA
RELACIÓN / COMPAÑEROS	FUERTE	FUERTE
COMUNICACIÓN ÁREAS	MEDIA	MEDIA
TRABAJO EN EQUIPO	FUERTE	FUERTE

Fuente elaboración propia

Dichos estudios también arrojaron que uno de los factores que inciden en el bajo nivel de satisfacción es que los colaboradores no ven en Sociedad Avícola el Tabacal un espacio donde se puedan cumplir plenamente sus expectativas a nivel personal y profesional.

A partir de este escenario surge el problema de esta investigación, el cual se enfoca en encontrar la relación que existe entre las políticas establecidas por SAT y como éstas contribuyen al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores en los siguientes aspectos: proyecto de vida, desarrollo, formación y contribución de la empresa.

### **Formulación del Problema**

¿Cómo las políticas definidas actualmente en Sociedad Avícola el Tabacal (SAT) permiten desarrollar el proyecto de vida de sus colaboradores administrativos a nivel personal y profesional?

### **Justificación**

El interés en pro de entender la dinámica interna de la empresa ha ganado importancia a partir de estudios realizados desde hace más de cien años. Si bien la empresa es una unidad económica y social cuyo fin es ser productiva, indiferente de su naturaleza (con o sin ánimo de lucro), dicha productividad está expresada en su mayoría por el trabajo y resultados del talento humano que la componen. En el mundo de hoy, donde el conocimiento se constituye como el activo más importante de la empresa; este puede ser potencializado a través de los planes que dentro de las organizaciones estén

alineados con las expectativas individuales de las personas planteadas en cada proyecto de vida, esto nos lleva a preguntarnos ¿Cuál puede ser el efecto en el nivel de satisfacción en una empresa donde los planes establecidos para el desarrollo del personal no generen impactos reales no sólo en su vida profesional y personal?

Estudiar dicha relación es un tema de gran importancia si se desea determinar el grado de afinidad entre las políticas de la empresa y el proyecto de vida planteado por cada uno de los colaboradores. En la Sociedad Avícola el Tabacal (SAT) como se expresó con anterioridad, el personal administrativo muestra el menor grado de satisfacción frente a la organización, pero paradójicamente es este personal el que más años lleva vinculado a la empresa manteniendo un rendimiento laboral aceptable. Estos resultados se convierten en un punto importante de la investigación tanto para el grupo investigador, como también la Dirección General de la Empresa que en su momento expresó la inquietud entre las percepciones de la cabeza organizacional y los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción, situación sorpresiva y que genera un interrogante adicional: ¿Cuáles pueden ser las razones que expliquen la percepción de los colaboradores frente a la empresa como escenario para llevar a cabo su proyecto de vida y generar así propuestas de planes de desarrollo pertinentes?.

Las organizaciones están llamadas a impactar en los hombres y mujeres que trabajan dentro de ella. Deben generar programas que no solo ofrezcan estabilidad económica, sino que debe ir más allá, siendo un escenario propicio para el desarrollo integral de sus colaboradores. Así la importancia del presente estudio se enfoca en mejorar el sentido de pertenencia del colaborador en la SAT y que a su vez sienta que la compañía brinda más beneficios que el netamente económico; punto inicial para que los

colaboradores, se vean impactados positivamente por programas diseñados para responder a los intereses de todos los actores.

El presente trabajo pretende investigar ¿cómo la SAT permite desarrollar el proyecto de vida de sus colaboradores administrativos? Como la Sociedad Avícola el Tabacal es una empresa pequeña, es considerado una ventaja porque permitirá desarrollar los planes de acción plasmados en esta investigación a todos los colaboradores administrativos y así mismo, será más fácil conocer los resultados generados. Al mejorar el sentido de pertenencia de los trabajadores de SAT, además de optimizar la satisfacción laboral de sus empleados generará un factor diferenciador en el mercado, puesto que, al fortalecer este valor agregado, se podrá obtener un reconocimiento en su imagen y reputación.

## **Objetivos**

### **General**

- Comprender la relación que existe entre las políticas de la empresa y el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores de Sociedad Avícola Tabacal (SAT).

### **Específicos**

- Identificar la contribución de SAT en el proyecto de vida de los colaboradores administrativos.
- Conocer las políticas de formación y desarrollo de la empresa.
- Describir cuáles son las expectativas de los colaboradores para construir su proyecto de vida en la empresa SAT.

## **Antecedentes**

La dinámica empresarial, nos invita a indagar más sobre las personas que trabajan en ella, conocer los proyectos que ellos tienen a nivel personal y profesional, cómo la empresa les proporciona herramientas y éstas contribuyen al desarrollo de los sus colaboradores.

Un estudio realizado en el 2012 en la Universidad de la Sabana, titulado “El desarrollo del Proyecto de vida personal: beneficios para la organización”, se enfocó en el tema de revisar las competencias y nuevas formas utilizadas hoy en día en las empresas para tener colaboradores motivados. Mecanismos que permitan alinear el proyecto de vida de los colaboradores al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. Entendiendo que en la medida de tener personas con las competencias necesarias para los determinados cargos es como se inicia el proceso de vinculación del colaborador a la organización. Generando después métodos de formación y desarrollo que permitan encaminar nuevos proyectos que ellos tengan con la estrategia organizacional que exista en ese momento.

Las investigadoras de dicho estudio afirman que:

Para las nuevas organizaciones ya no será suficiente empleados que desempeñen eficientemente su labor de características repetitivas y mecánica, sino que también proponga nuevas estrategias para la optimización de procesos y recursos que tengan un impacto directo sobre la consecución de los objetivos que se han impuesto. En la medida en que el empleado participe en la estrategia de la organización, podrá desarrollar un mejor concepto de sí mismo, concepto que le

permitirá ser líder y persistente al cumplir su proyecto de vida. (Escobar Elizabeth y Reyes Ana María, 2012).

Con ello se deja en evidencia que debe existir una relación entre las políticas que establezcan las organizaciones y el cumplimiento del proyecto de vida de los colaboradores, esta relación tiene su principal importancia en el impacto dado en términos de productividad.

### **Marco Teórico**

Para contextualizar y profundizar sobre el proyecto de vida de los colaboradores de la SAT, se investigó sobre proyecto de vida, motivación, clima organizacional, sentido de pertenencia, formación y desarrollo. Partiendo de sustentos teóricos de diferentes autores quienes darán una base académica a la presente investigación.

#### **Proyecto de Vida**

Para Victoriano Saenz (2007), un proyecto de vida está orientando a decisiones y criterios que se van construyendo en una persona en sus relaciones personales, familiares y sociales, asumidas en el transcurso de su vida mediante experiencias vividas, el proyecto de vida se convierte en una herramienta que nos ayuda a interpretar el pasado, fortalecer el presente y mirar el futuro, En este sentido el proyecto de vida es la directriz que marca una persona para darle un propósito a su vida.

El Proyecto de Vida expresa la intencionalidad del ser humano sobre su futuro, sobre sus expectativas y en áreas que debe de intervenir para lograr dichos propósitos, así mismo está íntimamente relacionado con el entorno social del individuo, pues la

formación de dicho proyecto está claramente influenciada por las experiencias externas del ser, en donde podrían enumerarse una serie de factores que van perfilando dichas aspiraciones tales como: recursos disponibles, sus necesidades, aspiraciones, actitud frente a diversas realidades, valores, entre otros.

El interés por entender a la persona como un ser integral que permita explicar en esencia diferentes comportamientos del mismo no ha sido ajeno a la naciente relación entre la relación dinámica del proyecto de vida personal con el desarrollo profesional, autores como D'Angelo (1994) resaltan que:

El interés pedagógico de semejante perspectiva puede ser importante, en tanto provee de una comprensión holística, dinámica y contradictoria de las articulaciones complejas del individuo y su contexto social mediato e inmediato; perspectiva en que las acciones educativas tienen que tomar el referente de los procesos psicológicos que se recortan en la dinámica mayor de las situaciones sociales y de las condiciones de la praxis individual-social. Si consideramos el valor de la proactividad individual-social vista en la perspectiva holística de la praxis social del individuo, apunta a que los proyectos de vida no se agotan en la autosatisfacción de la realización personal, sino que se proyectan y exteriorizan en la obra transformadora social a la que contribuyen (D'Angelo, O., 1994,).

Aquí es importante resaltar otro aspecto relevante, el proyecto de vida no es solo un producto cuya afectación es individual, estos se exteriorizan e impactan su entorno y a los actores que en este operan.

Los Proyectos de Vida - entendidos desde la perspectiva psicológica y social- integran las direcciones y modos de acción fundamentales de la persona en el amplio contexto de su determinación-aportación dentro del marco de las relaciones entre la sociedad y el individuo. Los proyectos de vida se pueden formular en diversos ámbitos como el personal y laboral, este último que permita la potencialización de sus habilidades profesionales.

Al hablar de proyecto de vida es importante mencionar el tema de motivación, pues es a través de este impulso natural que una persona busca alcanzar la realización de sus proyectos personales, laborales o profesionales.

## **Motivación**

La motivación en las personas en el ámbito laboral puede ser conocida como ese impulso o estímulo que hace actuar a los colaboradores de una organización de una manera óptima, mejorando notablemente su rendimiento, para el psicólogo Friedrich Dorsch, el ser humano debe experimentar procesos de transformación; es decir, entender que el entorno en el cual se desenvuelve por la misma dinámica del mismo exige que se vivan procesos de innovación y de aprendizaje los cuales hacen que se transformen sus pensamientos y forma de actuar frente a determinadas situaciones.

Para que exista motivación en una persona, la empresa debe proporcionar espacios de verdadero crecimiento no sólo personal sino también profesional para ellos y su familia. Como define la motivación Nuttín (1982) afirma:

El punto de partida de la acción motivada no es el estímulo, como afirman los modelos conductistas, sino que es el fin lo que condiciona de cierta



manera la acción del sujeto. Este autor elaboró un modelo explicativo conocido como fórmula de la acción motivada. El primer elemento que compone esta fórmula es la interacción individuo (I) – ambiente (A). “Tanto el individuo como el ambiente figuran en ella el uno en función del otro; es decir, el individuo como sujeto de acción y el ambiente en cuanto es percibido y concebido por el sujeto. Estamos siempre, pues, en presencia de la unidad funcional individuo-ambiente” (1982, 48-49). (Tomado de Publicación virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la USAL, Julio 2008).

Hoy en día la globalización es una causa para que se generen espacios de transformación en las organizaciones, visto esto como un proceso de ajuste, en relación a la evolución de las actitudes, estructura organizacional y de los colaboradores que la integran. Sin desconocer que es necesario desarrollar estos métodos transformacionales para el sostenimiento y perdurabilidad de la organización en el tiempo.

Las organizaciones deben propender por tener colaboradores motivados, personas que estén dispuestas a luchar junto a la organización por alcanzar los objetivos que se plantean; es por esta razón que se vuelve una necesidad el buscar tener colaboradores que se identifiquen con los valores corporativos de la empresa, satisfechos en su trabajo y desarrollando las labores que les son encomendadas con buena actitud.

Para desarrollar planes o programas de motivación, las organizaciones deben conocer cuáles son las necesidades de sus colaboradores y como éstas se pueden alinear al plan estratégico de la empresa pues debe existir una sinergia entre los intereses de la organización y lo que busca una persona de una empresa.

Como fundamento o base, es necesario conocer antecedentes que nos permitan tener una base de cómo poder llevar la teoría a la práctica y desarrollar una buena estrategia de motivación para los colaboradores de Sociedad Avícola el Tabacal.

En la actualidad es normal escuchar a personas que afirman que los seres humanos por naturaleza son competitivos, su espíritu de competencia hace que desarrollen habilidades y capacidades (en algunas ocasiones estas habilidades son desarrolladas de manera empírica e individual y por otro lado pueden ser desarrolladas a través de ayuda de personas expertas en este tema, lo que hoy por hoy se denominan técnicas de coaching). Pero en conclusión el entorno y las circunstancias obligan a las personas a transformar su pensamiento pues el mundo es cambiante y el ser humano debe ser consciente de esa situación.

Uno de los beneficios de tener colaboradores motivados es el permitir la generación de un buen clima laboral, aportando al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, es por esta razón que a continuación se expondrán las bases académicas de este concepto.

### **Clima Organizacional**

El clima organizacional se ha desarrollado desde el siglo XX y a lo largo del tiempo se han generado diversas investigaciones, definiciones y herramientas de medición. El concepto de clima organizacional definido por Forehand y Gilmer (citado de: Dessler, 1993) es una agrupación de características que describen a las organizaciones y a los empleados que la componen, permitiendo que permanezca en el

tiempo. Para Kurt Lewin “el clima laboral se enfoca como la integración entre el ambiente y las personas, y fue él quien lo relacionó con el fenómeno de atmósfera psicológica para hablar sobre el entorno enfatizando tanto en sus afectaciones como beneficios”

En el libro *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral* Brow W & Moberg D (1991) se define el clima laboral como “las percepciones de los individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general.”

De acuerdo a lo anterior el clima organizacional se puede definir como la agrupación de elementos implícitos que permite identificar diferentes patrones sobre las percepciones que tienen los empleados en una organización, y de esta manera conocer e interpretar su dinámica compuesta por aspectos laborales en temas éticos, sociales factores de motivación y satisfacción, de esta manera el clima organizacional influye en la adaptación, satisfacción y permanencia de los empleados en el lugar de trabajo.

En la organización se ha reconocido la importancia atribución del clima laboral en las empresas, porque de él se desprende una variedad de procesos y resultados de las personas en su trabajo dentro de estos se destacan aspectos como la comunicación, el compromiso, la motivación, el liderazgo, la participación, las relaciones laborales el logro de objetivos, la satisfacción y el desempeño laboral.

El estudio de un clima organizacional se brindan conocimientos que permiten comprender y fundamentar las relaciones laborales influenciando directamente en la organización, porque variables como la satisfacción están relacionadas con la

integración social que desarrollan las diferentes personas que componen la organización y los resultados obtenidos laboralmente (Álvarez, 2006).

La probabilidad de obtener mejores resultados laborales los cuales están relacionados con un alto desempeño, compromiso y cooperación en la organización se refleja cuando las personas se sienten satisfechas con su grupo de trabajo laboral, tienen las competencias para realizar su labor, son recompensadas y reconocidas como parte necesaria para la organización (Federico Gan, Jaime Triginé, 2013)

Dentro de las organizaciones es necesario que exista un clima laboral que permita que los trabajadores se muestren comprometidos, dinámicos y estables emocionalmente para desempeñar sus funciones, elementos fundamentales del sentido de pertenencia.

### **Sentido de Pertenencia**

Tradicionalmente el análisis de la vinculación psicológica existente entre la organización y los miembros, se ha centrado fundamentalmente en el estudio del compromiso organizacional. Actualmente, la mayoría de los investigadores creen que el compromiso organizacional es una actitud multidimensional (Meyer, Allen & Topolnysky, 1998).

Se podría decir que el sentido de pertenencia ayuda a que la persona sienta que es parte indispensable en la organización, como lo describen los siguientes autores Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema y Collier:

Identifican como elementos esenciales para desarrollar un sentido de pertenencia la experiencia de sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas, grupos o ambientes; y la percepción por parte de la persona de que sus características son similares o complementan a las de las personas que pertenecen al sistema, es decir, la experiencia de ajustarse o de ser congruente con otras personas, grupos o ambientes a través de características compartidas o complementarias.

Maslow (1954), coloca el sentido de pertenencia en el segundo escalafón de la pirámide de las necesidades humanas, establece que cuando las necesidades psicológicas y de seguridad se satisfacen emerge la necesidad de amor, afecto y pertenencia, el sentido de pertenencia en el perfil de empleado que se percibe indispensable dentro de una organización que comparte sus valores y metas sintiendo deseos de permanecer aceptado y valorado, incluido y parte importante de la vida y actividades del grupo. (Goodenow & Grady, 1993).

En pro del crecimiento personal y laboral es importante contar con un programa de formación al trabajador donde busque incrementar sus conocimientos, destrezas, aptitudes y potenciar al máximo las habilidades que han sido adquiridas por su experticia en el cargo que ocupa, pero requieren de un refuerzo y una capacitación adecuada para lograr resultados esperados tanto para el trabajador como para la empresa.

## **Formación**

Hoy en día las organizaciones vienen perfilando la formación como un área fundamental dentro de los objetivos de gestión humana, es así que se ven los beneficios para la empresa y para los empleados; Para Fiol (1999), se utiliza el término formación y enfatiza en la variante de formación-acción como un proyecto que se utiliza para la realización de trabajo individual o colectivo que los trabajadores tienen que llevar a cabo en su empresa. Señala entre las características básicas de este proyecto, que se centra en el “saber”, el “saber hacer” y el “saber estar”.

El concepto formación lleva consigo el desarrollo, mediante el cual se puede potencializar cualidades personales dentro de la organización, Por su parte Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) la definen como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Se entienden la formación como un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de los empleados a través de las experiencias del aprendizaje y conseguir que su actuación en una actividad o rango de actividades sea la adecuada y pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dado. Armstrong (1991).

En este proceso de aprendizaje continuo, se puede observar un crecimiento personal y laboral del trabajador por esta razón es importante que dentro de las organizaciones se monitoree los procesos de capacitación y formación ya que esto

conlleva al desarrollo del trabajador y potenciar capacidades para desempeñar las funciones designadas.

## **Desarrollo**

De acuerdo a la RAE, la palabra desarrollar haciendo referencia al dicho de una comunidad humana, significa progresar o crecer, especialmente en el ámbito económico, social o cultural. Teniendo en cuenta que el presente trabajo hace hincapié en el desarrollo dentro de la empresa, tomando la anterior acepción al ámbito laboral, se puede identificar que no es muy diferente al término introducido por Martha Alles en su libro Desarrollo del Talento Humano, donde el desarrollo se toma como: “Las acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en el puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupará más adelante” (Alles, Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias, 2007).

A diferencia de la formación, el desarrollo se basa en la “actitud” que debe tomar toda persona a la hora de desarrollar una competencia de acuerdo a lo establecido por Claude Levy- Leboyer (Levy-Leboyer, 2007), y teniendo en cuenta que para que haya desarrollo debe haber interés de la parte interesada, no hay que dejar de lado el autodesarrollo, presentado por Martha Alles como: “Las acciones que cada uno quiere encarar para alcanzar el nivel de madurez o perfección que en esa competencia desea tener” (Alles, <http://www.marthaalles.com>, s.f.).

En esta última frase, se debe hacer hincapié en la palabra “competencia”, ya que va sumamente ligado al desarrollo. Por esto, es necesario también identificar que una competencia se refiere a “las características de personalidad, devenidas en

comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Alles, <http://www.marthaalles.com>, s.f.).

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo es un conjunto entre formación, capacitación y entrenamiento, orientado a mejorar una competencia determinada que es necesaria para el proceso del cargo o de un plan de carrera dentro de la compañía, por eso es necesario que la voluntad de las dos partes interesadas (trabajador - empresa) hagan parte de la misma.

Por otra parte, al hablar de desarrollo, no podemos dejar de lado la posición de Manfred Max-Neef respecto al Desarrollo a Escala Humana, que va muy ligado al proyecto de vida.

### **Desarrollo a Escala Humana**

El Desarrollo a Escala Humana (DEH), es una teoría planteada por el economista chileno Manfred Max-Neef, estableciendo que deben satisfacerse las necesidades humanas, en el marco de la complejidad, teniendo muy en cuenta la tecnología, la naturaleza, la contextualización de los procesos globales y locales, la autonomía y la sociedad civil. (Max-Neef, 1993).

Como afirma Max-Neef (1993), el mejor proceso de desarrollo, debe permitir elevar la calidad de vida de las personas, mas no como comúnmente se realizaba, midiendo cuantitativamente el crecimiento, ya que las posibilidades de satisfacer las necesidades fundamentales son las que determinan esta calidad de vida.

Para aplicar la propuesta del DEH, se hace necesario ver la realidad de manera diferente, y evitar las anteriores teorías clásicas y neoclásicas enfocadas plenamente al



crecimiento económico, entendiéndose como un desafío que oriente la política y la planificación hacia un enfoque de necesidades humanas.

Max-Neef (1993) destaca tres postulados dentro de su teoría y una clasificación de las necesidades:

El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.

Las necesidades humanas fundamentales (como las contenidas en el sistema propuesto) son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos, lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables.

Las necesidades no se clasifican de la misma forma, hay niveles e intensidades diferentes de la siguiente manera, dependiendo del tiempo, lugar y las circunstancias:

En relación con uno mismo

En relación con el grupo social

En relación al medio ambiente.

### *Taxonomía de las necesidades Humanas*

Esta es la manera de Max-Neef de clasificar las necesidades y lo realiza en su libro, e indica que debe tener en cuenta esta taxonomía (Max-Neef, 1993):

Debe ser comprensible.

Debe tener una palabra para cada necesidad pero que sea integradora.

Debe ser operativa.

Debe ser crítica.

Debe ser propositiva.

Para entender la matriz propuesta por el autor de la teoría del DEH, se debe tener en cuenta el concepto de satisfactor, definido por Max-Neef (2003) como:

*“Formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. Bienes económicos, por último, son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alterando así el umbral de actualización de una necesidad, ya sea en sentido positivo o negativo”.*

Tabla 2 Matriz de Necesidades y Satisfactores

Cuadro Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef et al.				
Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existenciales			
	1. Ser	2. Tener	3. Hacer	4. Estar
1. Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
2. Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada
3. Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
4. Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	Literatura, maestros, método, políticas educativas, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
5. Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
6. Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
7. Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios, de expresión, libertad temporal
8. Identidad	Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad.	Simbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
9. Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio-temporal.

Fuente: Max Neef et al., *Desarrollo a escala humana*, p.42.

## **Marco Contextual**

Sociedad Avícola el Tabacal S.A.S es una empresa que pertenece al sector primario de la economía cuya actividad principal es la cría y comercialización de polla ponedora comercial, fundada en el 2001 cuenta hoy en día con 15 granjas distribuidas en Cundinamarca, Santander y Atlántico. Es una empresa de naturaleza familiar con 85 empleados entre ellos 15 en la planta administrativa y 70 operativos que se dedican a las labores de campo.

Los insumos de la SAT son en su mayoría importados por empresas dedicadas al abastecimiento del sector. En cuanto a sus clientes SAT abastece a las grandes empresas comercializadoras de huevos del país como Santa Reyes y Santa Anita.

La estructura de SAT es de tipo piramidal, sin embargo, cabe aclarar que las áreas son responsabilidad en su mayoría de una sola persona, sin una definición clara de responsabilidades y diseño de perfiles de cargo, es común escuchar por parte de los colaboradores cierta insatisfacción en cuanto a su rol dentro de la empresa.

A continuación presentamos el organigrama actual de la organización.

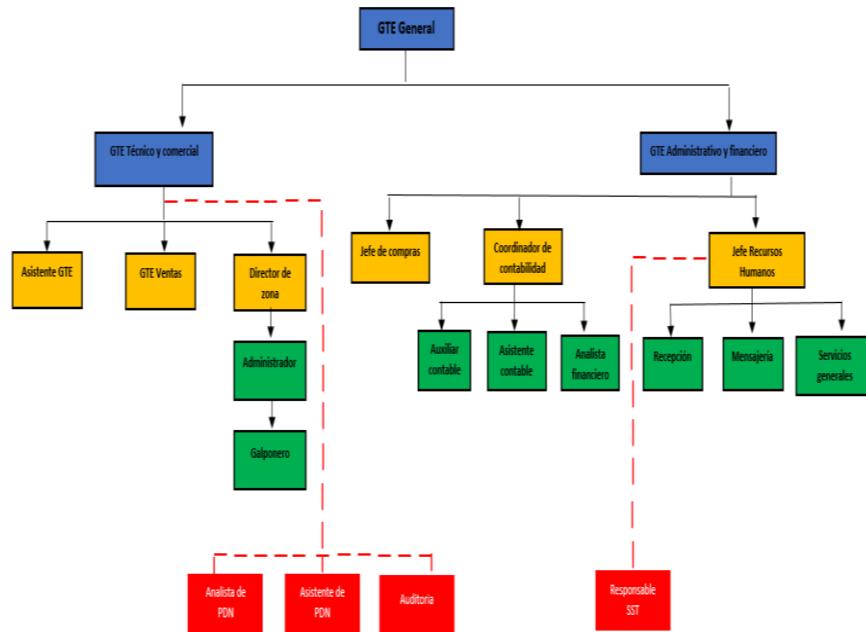


Figura 1 Organigrama SAT

Fuente: Diseño estratégico Sociedad Avícola el Avícola el Tabacal S.A.S (2016) Departamento de Recursos Humanos

### Categoría de Estudio

Las categorías de estudio en la presente investigación son una herramienta importante donde se especifican y organizan los datos que permiten realizar el análisis de la información para el objeto de estudio, a continuación se define la clasificación conceptual para las categorías de estudio desde el punto de vista de los investigadores:

### Proyecto de vida

Es el propósito en el que se articulan los intereses personales del ser humano para llevar a cabo sus metas individuales y donde está enmarcado los deseos más

profundos. El proyecto de vida es un patrón dominante sobre el cual los individuos anhelan cumplirlos de acuerdo a las posibilidades que los definen.

### **Desarrollo**

El principal objetivo del desarrollo humano es brindar la oportunidad de alcanzar un crecimiento y experimentar en las personas un proceso de evolución, a medida que logren obtener diferentes capacidades y habilidades, siempre y cuando las personas tengan la posibilidad de aplicarlas en diferentes ámbitos de su vida, ya sea personales o laborales.

### **Formación**

Es el proceso que se establece por medio de la adquisición de conocimientos a través de la preparación académica y que es realizada mediante instituciones educativas que tienen la finalidad de preparar a las personas garantizando la adquisición de un nivel de comprensión alto para un tema específico.

### **Contribución de la Empresa**

Son todas aquellas prácticas realizadas por la empresa y que están encaminadas a generar un impacto positivo al trabajador.

## **Marco Metodológico**

### **Tipo de Estudio**

Esta investigación es de carácter cualitativo.

El tipo de estudio en el que se basó esta investigación es de tipo descriptiva, porque tiene como principal objetivo detallar las diferentes teorías que sustentan y dan

respuesta a los interrogantes y objetivos plasmados en el presente trabajo de grado, la información resultante será proporcionada a través de la narración y un análisis que permita conocer la relación e influencia para el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores en la sociedad avícola el tabacal; bajo la implementación de la metodología cualitativa en el que se logre inferir sobre los efectos del presente estudio.

El proceso para realizar este tipo de investigación será a través de una participación activa con el objeto de estudio, en el que se realizará una contextualización de la problemática, desarrollo y seguimiento a través de actividades de planificación, programación, recolección de información y análisis de los resultados. El objetivo principal de aplicar este tipo de estudio es proporcionar una perspectiva a la situación plasmada en esta investigación, descrita en el planteamiento del problema para así dar respuesta a la problemática sustentada en el presente documento.

Para el presente trabajo se eligió la investigación descriptiva cualitativa porque permite construir una visión sobre las experiencias que están detrás de cada respuesta de las personas que están participando el estudio, en este caso el personal administrativo de SAT, que los motiva a decir lo que están diciendo, su sentir, sus gestos, este tipo de elementos que no pueden ser traducidos a números requieren un tipo de investigación que aunque busque la objetividad pueda demostrar una realidad de tipo más social y de representación del ser.

## **Población**

Los criterios de inclusión y exclusión definidos en la población se centran en:

- Personas que se encuentren actualmente con un contrato laboral vigente en SAT.

- Las personas no podían pertenecer a la Alta Gerencia de la SAT, pues al ser una empresa de tipo familiar los gerentes son dueños de la misma.
- 85 colaboradores (número total de empleados Sociedad Avícola el Tabacal S.A.S).

## **Muestra**

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación es no probabilístico y de conveniencia, pues incluye a todos los sujetos posibles como parte de la muestra, como el estudio se centraba en la planta administrativa y al ser esta de un tamaño de muestra pequeño se consideró poder aplicar el instrumento a todos aquellos que estuviesen en disponibilidad de participar. Para esta investigación la muestra corresponde al personal administrativo compuesto por 12 personas, porque como se indicó previamente en la descripción del problema en la encuesta que fue aplicada de Clima laboral fueron ellos quienes presentaron el mayor número de puntos críticos y quienes paradójicamente tienen mayor tiempo de vinculación en la empresa

## **Técnicas de Recolección de Información y Análisis**

Para llevar a cabo un trabajo de investigación, el investigador cuenta con gran variedad de métodos para diseñar un plan de recolección de datos. Tales métodos varían de acuerdo con cuatro dimensiones importantes: estructura, confiabilidad, injerencia del investigador y objetividad. La presencia de estas dimensiones se reduce al mínimo en los estudios cualitativos, mientras que adquieren suma importancia en los trabajos cuantitativos, no obstante el investigador a menudo tiene la posibilidad de adaptar la estrategia a sus necesidades. Cuando la investigación está altamente estructurada, a

menudo se utilizan instrumentos o herramientas para la recolección formal de datos. Para este caso se utilizó la Entrevista Semiestructurada que permite por un lado llevar un orden de acuerdo al tema del trabajo, sin embargo como lo que se buscaba era poder dar una interpretación amplia no solo a las palabras sino también al sentido tras estas, por tanto también se prestaban espacios que permitían aclarar cualquier mal entendido o exponer un tema. Las preguntas utilizadas en la encuesta eran semiestructuradas que permiten llevar como se dijo anteriormente un orden, pero de igual manera es receptiva a los sentimientos del entrevistado.

Se consideró que para el objeto de estudio esta técnica era la más adecuada en cuanto permitió identificar aspectos importantes y posteriormente realizar las comparaciones entre los diferentes integrantes de la muestra, como la entrevista tiene partes libres, es decir, en donde el entrevistado puede expresar libremente sus emociones sin sentirse totalmente ceñido a unas preguntas se logra profundizar en esos elementos propios resultado de sus experiencias. Fue de vital importancia mantener un orden para diseñar unas preguntas que apuntaran a los objetivos de la investigación, pero la parte espontánea soporta la parte de la investigación que no puede traducirse en números.

## **Procedimiento**

Como se mencionó con anterioridad la muestra está representada por todo el personal administrativo de la empresa, planta aproximada de 12 empleados. Al ser una planta tan pequeña se decidió abarcar todos los integrantes que estuviesen dispuestos a participar de la investigación.



El equipo investigador se dirigió a la sede Administrativa y en una sesión logró realizar siete entrevistas, cuatro personas decidieron no participar por diferentes motivos. La persona que ocupa el cargo de Jefe de Gestión Humana y que sería la décimo tercera integrante de la muestra no participó debido a que forma parte del equipo investigador.

### **Aspectos Éticos**

Los aspectos que se tuvieron en cuenta para reconocer la dignidad de los colaboradores de la SAT y garantizarles el respeto que tuvo el grupo de investigación al momento de aplicar el objeto de estudio fue basado en la búsqueda permanente de realizar un trabajo de grado con principios éticos, se tuvo como principal fundamento la consideración del entrevistado, su comodidad, participación voluntaria, confidencialidad de la información, se generó un ambiente cálido en la que se lograra fomentar la confianza de los participantes y se les expresó agradecimiento por ser partícipes del estudio realizado, a continuación se determinan los criterios de inclusión y exclusión que se tuvieron en cuenta para realizar el presente trabajo de grado.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

Los participantes que formaron parte de la investigación fueron aquellos colaboradores de la planta administrativa, que voluntariamente quisieron participar, es necesario resaltar que para evitar conflictos de intereses, la Jefe de Recursos Humanos quien a su vez forma parte del grupo investigador no se incluyó dentro de la muestra, de igual manera quedó al margen al momento de la aplicación de las entrevistas, con el

propósito de evitar generar sesgos y la contaminación de la muestra, así mismo para evitar la incomodidad en los colaboradores y que a su vez no se sintieran comprometidos laboralmente.

### **Consentimiento Informado**

Se realizó un formato de consentimiento informado, en el cual se indican los objetivos del presente estudio, de tal manera que las personas que van a participar lo decidan de manera voluntaria.

Además, se indica que no se recibirá ningún tipo de recompensa por la participación, adicional que la confidencialidad que se va a manejar, para no afectar en ningún momento su reputación, imagen o situación laboral.

### **Resultados**

Se realizaron las entrevistas a las 7 personas que firmaron el consentimiento firmado de la planta administrativa de la Sociedad Avícola el Tabacal, las cuales se analizaron teniendo en cuenta la categorización determinada anteriormente.

### **Proyecto de Vida**

De acuerdo al análisis realizado, se evidencian varias posturas, como por ejemplo personas que si sienten un escenario propicio para desarrollar su proyecto de vida, como otras que no, al ya querer dejar el Tabacal por una u otra razón.

En el caso de las personas que no sienten que puedan desarrollar el proyecto, una de ellas expresa respuestas como: “Pues .... Mmm... Como primero que todo como salirme de aquí jajaja porque estoy aquí atada jum, entonces mis proyectos acá es como

..... como hacer lo que nunca he hecho... lo que... ... no, no sé... no seguir trabajando en esto.. porque me parece ..... pues nunca lo había visto así ....el trabajo me parece como .... Como un trabajo que no, que no.... Que no me gusta, que no me agrada, que debí coger otro camino no este mmmmm” observando que que desea salir lo antes posible al haber cumplido un ciclo dentro de la misma y orientar su vida a otro campo, adicional de identificar que ha construido un sentido negativo del trabajo actual.

Por otra parte, la gran mayoría de los entrevistados desean realizar un proyecto en el Tabacal, y se confirma en respuestas como las siguientes:

"de pronto poder más adelante reemplazar a la contadora pero no como reemplazo de contadora sino ya como una jefe como tal, como haciendo una unión de grupo costos con la parte financiera"

“Si, si, si, en parte si, porque acá he aprendido muchas cosas y pues puedo desarrollar lo que estudié a grandes rasgos, porque pues acá no está y puedo implementarlo yo, serla primera y pues más adelante puedo ser la jefe de archivo. Entonces, por eso

:Pues, hasta el momento, según lo que yo tenía pensado, pues voy bien, por buen camino, sí, pero pues la idea es que me dejen en la empresa, o sea, que yo pueda seguir acá trabajando y apoyando pues, la parte de Gestión Humana y todo lo que tiene que ver con archivo y eso. Con esfuerzo. Si sigo así, puedo empezar otros proyectos.”

“Para mí, pues experiencia, todo lo que uno pueda aprender es experiencia para uno. No enfocarme solo en la parte contable, sino de pronto expandirme más en otros cargos.””

En estos casos, se observa el deseo de generar un plan de carrera y contribuir de una u otra manera a la compañía ya que es un escenario indicado para ganar experiencia, o poder conformar un área nueva.

Finalmente en este punto se encuentra un caso particular en el cual la colaboradora tuvo que cambiar su proyecto de vida y anidarlo a los intereses de la compañía, debido a que en su caso deseaba estudiar educación en preescolar, pero la empresa define en su política: “El auxilio se reconocerá únicamente para aquellas carreras universitarias, afines al cargo que el empleado desempeñe en la empresa.”

## **Desarrollo**

En el análisis realizado de la interpretación de esta categoría se evidencia que algunos colaboradores se proyectan laboralmente en la SAT, por lo tanto desean seguir su proyecto de vida dentro de la empresa, mostrando interés en seguir fortaleciendo sus habilidades para así poder lograr un crecimiento en la organización. Los comentarios donde se comprueba la anterior premisa son los siguientes:

"de pronto poder más adelante reemplazar a la contadora pero no como reemplazo de contadora sino ya como una jefe como tal" "la oportunidad del manejo de la parte de costos, si, como para poderme proyectar" "digamos que como en todo lado, es un factor importante que a uno lo estén capacitando ¿cierto?, entonces pues aquí he logrado que en varias capacitaciones en la parte de mi carrera, eh, pueda asistir, entonces por ese lado me han ayudado con el tema de las capacitaciones"

Por otra parte, se evidencia el desarrollo en la experiencia que han venido forjando en el transcurso de su vida laboral en la SAT, viéndolo también como un punto

importante en su hoja de vida, ya que tienen la oportunidad no solo de practicar lo aprendido en la academia, sino de en algunos casos crearlo en su totalidad. Los discursos que determinan la presente premisa son los siguientes:

"Yo creo que lo que me hace falta es experiencia, pues porque apenas lo que llevo trabajando acá, los 3 años, pero, igual tu sabes que la parte contable, es la causa es muy extensa. Entonces, lo que me hace falta es experiencia. Para poder llegar a ser un contador público, tengo que prepararme muchísimo."

"Tal vez voy a tener una experiencia que no va a tener otro profesional, sí que diga ay no mire yo implementé el sistema en una empresa de 17 granjas avícola, pues dice mucho de un profesional"

"CC: ¿Haz desempeñado algún otro cargo acá?"

R: sí, yo dure como 6 años como mensajero"

## **Formación**

Esta categoría no solo sirvió para identificar las necesidades de los colaboradores, sino que se manifestó un poco de controversia respecto a las políticas de formación de la compañía.

En un caso muy puntual, se notó un sentimiento de frustración por parte de la colaboradora al no poder recibir el beneficio del auxilio educativo, indicando "que a todas las personas tengan las mismas oportunidades, no unos si y otros no, porque igual aquí dan subsidios para que las personas estudien y a mí también me lo negaron, entonces como que no..."

Se presentó por otra parte el caso de los colaboradores que desean seguir formándose, pero con cierta incertidumbre en algunos casos respecto a la posibilidad de hacerlo, ya que analizando la política contra las expectativas y necesidades de los colaboradores se determina que no hay política de especializaciones que es lo que expresan que necesitan:

"pues, yo creo que prepararme más, no sé. Hacer especializaciones, más cursos"

"la especialización, o sea, en este momento por lo que estoy dentro de esta compañía creo que lo más importante, bueno aparte lo que tiene que ver con la parte contable, aparte que la empresa es de producción"

"Yo digo bueno ahorita yo quiero hacer una... una especialización pero pues obviamente con lo que gano no me va alcanzar, si, pues podría pedir un préstamo y tal vez ellos me lo den, pero no es lo mismo porque igual voy a estar endeudada"

### **Contribución de la Empresa**

Por medio de esta categoría se busca conocer el aporte que ha brindado la SAT a sus colaboradores, y el impacto en la historia de vida de cada uno de los entrevistados.

Una de las personas entrevistadas, que fue un caso aislado respecto a los demás, determinó bastante inconformidad en la compañía y afloró su total disgusto por algunas situaciones presentadas en el pasado en la empresa:

"En lo absoluto, no, nada. No de esta empresa, si le digo no tengo que agradecerle, no, no le agradezco nada, porque la verdad pues llevo 11 años trabajando aquí soy bachiller, conozco mucho la empresa, conozco muchas cosas de acá, nunca me han dado la oportunidad de desempeñar otro cargo, siempre este, mmmmmm tal vez un

día tenía en juego mi apartamento, me valí de una plata para que me la prestaron, tampoco me la prestaron, pues que como empresa.... Pues yo creo que uno también necesita un apoyo... y si yo se la puedo brindar y más yo con tanto tiempo trabajando aquí me la hubieran podido brindar, verdad, pues no, entonces no, yo no considero que la empresa me haya apoyado, si usted me dice que yo presto un servicio aquí y por ese servicio me pagan y ya, entonces no”

No obstante, el resto de colaboradores de la muestra indicaron agradecimiento, ya sea por contribuciones económicas, o por agradecimiento al crecimiento y proyección laboral que han tenido:

"Muchísimo porque yo saque mis dos hijos profesionales"

"El estudio, me han ayudado con toda la carrera."

"No sé, un aumento de sueldo. Jajaja. No no sé, pues es que ya como exigirles más es complicado, me han ayudado mucho, pero igual si me siguen ayudando con el estudio seguir aprovechando."

"Pues Margarita me apoya en absolutamente todo, yo le digo ay hagamos tal cosa, y ella me dice pues hagámoslo. Probemos, entonces yo creo que eso me da tranquilidad, si y eso es muy importante en su trabajo, sentirse uno tranquilo, yo en realidad tengo total tranquilidad en lo que estoy haciendo".

### **Discusión**

Por medio de los resultados obtenidos, se evidencia que el proyecto de vida de cada colaborador de SAT es diferente y no está ligado directamente a la compañía, se identificó que a menor tiempo en la empresa los sujetos se proyectan dentro de la misma

para continuar con su desarrollo personal, laboral y profesional. A su vez, estos colaboradores encuentran mayor valor a la contribución que SAT está dispuesta a ofrecer para el cumplimiento de sus metas.

Sin embargo el sujeto R, que tiene 9 años en la empresa muestra un sentimiento de gratitud a la compañía, al haber aprovechado la política de auxilio educativo y oportunidades que le brinda la compañía como su ascenso.

Por otra parte se determina que hay personas que no se sienten identificadas ni motivadas, respecto a las funciones que están realizando. De otra forma, hay sujetos de la investigación, que muestran amplio interés en continuar con su formación profesional para no solo crecer a nivel personal, sino para de una u otra forma contribuir en sus labores, que van enfocadas al propósito de la SAT.

Un punto muy importante en el éxito de esta investigación, son los impactos posteriores a la realización de las entrevistas, ya que no solo dentro de las mismas se evidenció que hubo reflexión por parte de los trabajadores acerca de su misión y visión en la empresa para salir de su zona de confort, sino que se dieron reacciones como la decisión de una de las entrevistadas de retirarse de la compañía para enfocar su proyecto de vida y la sensibilización para impulsar a uno de los colaboradores a tomar la decisión de formarse, sin esperar que la compañía tomara la iniciativa.

Por otra parte en las entrevistas, al preguntar ¿Qué compromiso o aprendizaje le deja el ejercicio?, las respuestas fueron muy positivas al indicar que se sentían escuchados y también que sus opiniones podían ser tenidas en cuenta para la toma de decisiones de la Sociedad Avícola el Tabacal.



## Cronograma

	2016									2017				
Actividades	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Descripción del Problema														
Formulación del Problema														
Justificación														
Objetivos														
Antecedentes														
Marco de Referencia														
Marco Teórico														
Sustentación de Avances														
Tipo de Estudio														
Técnicas De Recolección De Información														
Criterios de Inclusión y Exclusión														
Aplicación de las técnicas														
Análisis de resultados														
Pre-sustentación														
Ajustes Correcciones														
Presentación Final														

Figura 2 Cronograma

Fuente: Elaboración Propia

## **Conclusiones**

- Existe una relación entre las historias de vida de los colaboradores y su vida laboral en SAT, en la medida que SAT al ser una mediana empresa familiar se ha preocupado por diseñar planes y programas que propendan por el cumplimiento del proyecto de vida de sus colaboradores a nivel personal, profesional y familiar, pues es donde permanecen la mayor parte del tiempo. Es su segundo hogar.
- Los colaboradores de SAT, no tienen claro el alcance de las políticas ni como beneficiarse de ellas. Muchos de ellos manifestaron que en algún momento alguien les comentó o escucharon que existía un auxilio, pero desconocen el procedimiento para acceder a este, no tienen claro cuáles son los requisitos para aplicar. Es importante fortalecer el proceso de inducción para divulgar esta información.
- Falta de actualización a la política de auxilio educativo. La mayoría de los colaboradores administrativos de SAT se han beneficiado con esta política, pero se evidencia que los requerimientos académicos actuales van enfocados a nivel de posgrado. Revisando el contexto nacional y el sector en donde se encuentra la compañía es necesario evaluar este tema y abordar nuevas posibilidades de estudio.
- Los colaboradores de SAT, tienen una actitud pasiva frente a los beneficios que otorga la compañía. Se evidencia falta de iniciativa en los colaboradores por conocer y preguntar sobre estos beneficios, el área de Gestión Humana cuenta

con puertas abiertas y con canales de comunicación que permiten que los colaboradores puedan expresar sus ideas, sentimientos e inquietudes. El rumor se hace presente pues algunos de ellos manifiestan que si algún compañero le negaron el auxilio, ellos también pueden tener esa misma respuesta. Debe haber autorregulación y compromiso de cada uno de ellos.

- Los colaboradores de SAT perciben que la compañía al ser familiar los puede seguir apoyando en su proyecto de vida. Muchos de ellos se han formado gracias al apoyo de la compañía. Esto impacta positivamente en el nivel de satisfacción de cada uno de ellos y en el nivel de sentido de pertenencia de los colaboradores para con SAT.
- Se registra antigüedad mayor en personal administrativo. Existen sentimientos de gratitud en algunos de ellos. Los colaboradores que registran último ingreso a la compañía son quienes más han aprovechado estos beneficios que ofrece SAT y quienes se proyectan dentro de la misma.

## **Recomendaciones**

- Es necesario que la empresa revise, actualice y exponga a todo el personal la existencia de las políticas de bienestar, porque permite aumentar el sentido de pertenencia en la empresa y finalmente este beneficio constituye un valor agregado que ofrece la compañía y es importante darla a conocer.
- Dentro de la revisión a la política de auxilio educativo se recomienda replantear su alcance de acuerdo a las necesidades actuales de los colaboradores enfocándola más a la formación a nivel de posgrado. Esto permitirá que ellos sigan su proceso de plan carrera al interior de la compañía.
- Se recomienda diseñar una política de confidencialidad que blinde a la compañía en temas legales que por fugas de información se vea expuestas a problemas jurídicos futuros.
- Se recomienda que se realice una capacitación en ética y confidencialidad liderada por los COPASST y el Comité de Convivencia, para generar conciencia en el manejo de información sensible y evitar afectaciones en el clima laboral por fuga de la misma.
- Validar posibles alternativas para ofrecer a los colaboradores programas de formación y desarrollo complementarios, esta recomendación obedece a tema de presupuesto. La fortaleza de esta recomendación va enfocada a generar alianzas estratégicas.
- Incluir dentro del programa de bienestar aspectos de ambiente laboral para mejorar algunas percepciones y seguir enfocando este aspecto de calidad de vida de ellos en SAT.

Tabla 3 Categorización Entrevista Sujeto B

SUJETO B		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	11 AÑOS	
CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	Pues .... Mmm... Como primero que todo como salirme de aquí jajaja porque estoy aquí atada jum, entonces mis proyectos acá es como ..... como hacer lo que nunca he hecho... lo que... .. no, no sé... no seguir trabajando en esto.. porque me parece ..... pues nunca lo había visto así .....el trabajo me parece como .... Como un trabajo que no, que no.... Que no me gusta, que no me agrada, que debí coger otro camino no este mmmmm, no sé, mmmmm pero igual por lo pronto quiero cambiar de trabajo irme de aquí no sé creo que pienso tener mi propia empresa y como hacer cosas que nunca he hecho, porque el trabajo acá si lo absorbe a uno en realidad, yo me levanto a las 4:00 de la mañana llevo aquí a las 7 salgo a las 5 de aquí, llevo a las 7 a mi casa, se le va el tiempo a uno, entonces no, uno no puede hacer nada.	El colaborador percibe que en la compañía no puede construir su proyecto de vida, porque ha construido un sentido negativo del trabajo que actualmente está desempeñando, piensa que para conseguir sus logros y metas es necesario alejarse de su trabajo, para lo cual requiere un cambio en su actividad, teniendo como alternativa retirarse de la SAT.
DESARROLLO	Pues... los elementos digamos.... básicamente serían.... económicos, económicos, y pues estudiar un poco más lo que pienso hacer mmmm creo que lo básico para uno salir adelante es estudiar mucho lo que uno piensa hacer, y como tener muchas ganas de ... o querer mucho lo que quiere hacer y pues en este momento creo que lo tengo jaja pero el querer lo tengo .... el querer hacerlo y hacerlo bien.	La persona considera la posibilidad de un despliegue de sus capacidades y habilidades, sin embargo no se observa con crecimiento dentro de la empresa, siente que su motivo es un desarrollo personal, teniendo el deseo de formarse para crecer, considerando, que está relacionado con lo económico como el mecanismo para poder llevarlo a cabo.
FORMACIÓN	“yo pienso eso ... que a todas las personas tengan las mismas oportunidades, no unos si y otros no, porque igual aquí dan subsidios para que las personas estudien y a mí también me lo negaron, entonces como que no...”	El colaborador percibe que en la SAT hay favoritismo e inequidad. Se siente inconforme porque la empresa no la apoyó en su formación, además deduce que la compañía no les está brindando a todos las mismas oportunidades.
CONTRIBUCIÓN EMPRESA	En lo absoluto, no, nada. No de esta empresa, si le digo no tengo que agradecerle, no, no le agradezco nada, porque la verdad pues llevo 11 años trabajando aquí soy bachiller, conozco mucho la empresa, conozco muchas cosas de acá, nunca me han dado la oportunidad de desempeñar otro cargo, siempre este, mmmmm tal vez un día tenía en juego mi apartamento, me valí de una plata para que me la prestaron, tampoco me la prestaron, pues que como empresa ..... pues yo creo que uno también necesita un apoyo... y si yo se la puedo brindar y más yo con tanto tiempo trabajando aquí me la hubieran podido brindar, verdad, pues no, entonces no, yo no considero que la empresa me haya apoyado, si usted me dice que yo presto un servicio aquí y por ese servicio me pagan y ya, entonces no.	La contribución de la empresa al colaborador ha sido brindar una estabilidad laboral, porque no ve a la SAT como el mecanismo que ha permitido fortalecer sus competencias y capacidades. Considera que la compañía que le ha brindado el apoyo necesario para cumplir con su proyecto de vida.

Fuente Elaboración Propia

Tabla 4 Categorización Entrevista Sujeto Y

SUJETO Y		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	3 AÑOS	
CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	<p>"yo quisiera tener una especialización, que me hace falta la parte de la especialización"</p> <p>"la especialización, osea, en este momento por lo que estoy dentro de esta compañía creo que lo más importante, bueno aparte lo que tiene que ver con la parte contable, aparte que la empresa es de producción"</p> <p>"de pronto poder más adelante reemplazar a la contadora pero no como reemplazo de contadora sino ya como una jefe como tal, como haciendo una unión de grupo costos con la parte financiera"</p>	El colaborador no percibe en la compañía como apoyo para llevar a cabo su proyecto educativo actual. Considera que hace falta mas apoyo económico por parte de la misma.
CONTRIBUCIÓN EMPRESA	"pero pues sería muy importante que si digamos en mi caso que yo quiera aportar para la parte de la especialización sería muy bueno que de pronto la empresa tuviera parte o participe porque a la final es como un valor agregado que uno puede llegar a darle a la compañía" "porque aclaro que aquí a las personas que están en la universidad la empresa les colabora, pero es la carrera como tal, en pregrado"	La colaboradora desea recibir por parte de la empresa opciones donde pueda llevar a cabo un proyecto educativo actual, sin dejar de lado que ya ha recibido algunos aportes de la empresa.
DESARROLLO	<p>"de pronto poder más adelante reemplazar a la contadora pero no como reemplazo de contadora sino ya como una jefe como tal" "la oportunidad del manejo de la parte de costos, si, como para poderme proyectar"</p> <p>"digamos que como en todo lado, es un factor importante que a uno lo estén capacitando ¿cierto?, entonces pues aquí he logrado que en varias capacitaciones en la parte de mi carrera, eh, pueda asistir, entonces por ese lado me han ayudado con el tema de las capacitaciones"</p>	La colaboradora ve por medio de la empresa un medio donde poder ascender, crecer profesionalmente y llevar a cabo nuevos proyectos. Desea poder llevar a cabo la meta de que la tengan en cuenta por su formación y experiencia en un cargo mas alto.
FORMACIÓN	"que no sabemos si estamos a la vanguardia o estamos quedados"	La colaboradora muestra la importancia de recibir capacitaciones, y formarse cada día y estar como líder en procesos administrativos, a pesar de recibir de parte de la empresa cierto apoyo considera que hace falta mucho mas aportes a los trabajadores.

Tabla 5 Categorización Entrevista Sujeto R

SUJETO "R"		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	6 AÑOS, 3 AÑOS EN EL CARGO ACTUAL	
CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	"Llegar a ser contador" "Estudiar, estudiar y estudiar"	El entrevistado considera el estudio como una parte fundamental de su proyecto de vida, y lograr lo que desea en sus metas profesionales y laborales.
DESARROLLO	"Sí, yo dure como 6 años como mensajero."  "Yo creo que lo que me hace falta es experiencia, pues porque apenas lo que llevo trabajando acá, los 3 años, pero, igual tu sabes que la parte contable, es la causa es muy extensa. Entonces, lo que me hace falta es experiencia. Para poder llegar a ser un contador público, tengo que prepararme muchísimo."	El considera la experiencia como parte fundamental para cumplir sus metas, y la empresa le brindó no solo la oportunidad de estudiar sino de ascender dentro de la misma generando opción de crecimiento profesional en la compañía.
CONTRIBUCION DE LA EMPRESA	"El estudio, me han ayudado con toda la carrera."  "No sé, un aumento de sueldo. Jajaja. No no sé, pues es que ya como exigirles más es complicado, me han ayudado mucho, pero igual si me siguen ayudando con el estudio seguir aprovechando."	El sujeto R considera que la empresa le ha dado una gran contribución al ayudarlo con el pago de la carrera, y siente un gran aprecio por la compañía ya que le a ayudado a forjar su propósito.
FORMACION	"Pues experiencia, todo lo que uno pueda aprender es experiencia para uno. No enfocarme solo en la parte contable, sino de pronto expandirme más en otros cargos.."  "Pues, yo creo que prepararme más, no sé. Hacer especializaciones, más cursos"	El considera la experiencia como parte fundamental para cumplir sus metas, ya que contribuye a la adquisición de conocimientos y habilidades.

Tabla 6 Categorización Entrevista Sujeto M

SUJETO M		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	15 AÑOS	
PROYECTO DE VIDA	"Ya ahorita pienso en terminar mi trabajo, ya este año me pensiono .." "Descansar"	Es una persona que no piensa en crecimiento profesional en la compañía, ella solo quiere cumplir las semanas de cotización para salir de la empresa.
DESARROLLO	"Muchísimo porque yo saque mis dos hijos profesionales"	Ella ve que gracias a la empresa pudo sacar a sus hijos adelante los pudo volver profesionales y así cumplió como una meta que ella se trazó.
FORMACIÓN	"Contabilidad financiera, contabilidad financiera"	el cargo de ella es asistente de contabilidad es una persona que ya no le interesa hacer cosas nuevas, ya se quedó en ese cargo y así quiere terminar para realizar su tema pensional.
CONTRIBUCIÓN EMPRESA	"En desacuerdo, con eso totalmente no toda la gente pero hay mucha gente que no trabaja, pero.. y hay mucha gente que no hace su labor" "Si, si, si..... y lo que le digo, a mí me incomoda que la gente no cumpla con el trabajo y por eso conmigo también son así..... pero a mí no me interesa"	Ella es una persona que ya no se ve en la empresa, que ya no tiene aspiraciones y muchas cosas que suceden le molestan, ya no tolera situaciones que se presentan de compromiso e interés de sus compañeros. Ella siente desmotivación y por el hecho de saber que ya le falta poco tiempo en la empresa no le interesa hacerse mal ambiente laboral.



Tabla 7 Categorización Entrevista Sujeto J

SUJETO J		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	1 AÑO Y DOS MESES	
NOTA: EL ENTREVISTADO ES APRENDIZ POR TANTO SU CONTRATO ES DIFERENTE AL RESTO DE COLABORADORES		
CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	Si, si, si, en parte si, porque acá he aprendido muchas cosas y pues puedo desarrollar lo que estudié a grandes rasgos, porque pues acá no está y puedo implementarlo yo, sería primera y pues mas adelante puedo ser la jefe de archivo. Entonces, por eso :Pues, hasta el momento, según lo que yo tenía pensado, pues voy bien, por buen camino, si, pero pues la idea es que me dejen en la empresa, osea, que yo pueda seguir acá trabajando y apoyando pues, la parte de Gestión Humana y todo lo que tiene que ver con archivo y eso. Con esfuerzo. Si sigo así, puedo empezar otros proyectos.	La persona considera que la empresa es un escenario propicio para el desarrollo de sus proyecto de vida y para implementar cosas que desde su profesión aún la empresa no tiene. Es notorio que visualiza un futuro cercano trabajando de manera formal dentro de la Empresa
DESARROLLO	porque las personas con las que uno por decirlo uno por decirlo así, tiene cercanía o instant al día a día, pues es gente que a uno le aporta mucho y pues aparte de eso, digamos que mi jefe es muy buena, entonces me enseña muchas cosas	El colaborador percibe que la relacion constante con los demas colaboradores le permite aprender sobre diversos temas.
CONTRIBUCION DE LA EMPRESA	Pues, en primera instancia la parte económica, si. Porque pues, uno va a estudiar, pues teniendo cierta parte primero. Entonces, pues si sigo acá, pues entonces se que voy a recibir un sueldo entonces va a ser mucho más fácil y voy a tener en que apoyarme. Ese es un factor, si. El otro, es el acompañamiento de la empresa, porque es muy importante que a uno como persona lo sigan incentivando, entonces, digamos que el estar aquí pues a mi me permite tener ese incentivo de que no, pues siga estudiando tal cosa tal otra, a salirme a buscarme un trabajo que quien sabe si consiga un trabajo en lo mismo administrativo o en otra área. Entonces, todo eso va cambiando	El colaborador considera que la empresa en un ente improtante en el desarrollo de sus metas personales. El trabajo le permite tener seguridad económica para invertir en su formación.

Tabla 8 Categorización Entrevista Sujeto G

SUJETO G		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	1 año y 5 meses	
CATEGORÍA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	"Yo digo bueno ahorita yo quiero hacer una... una especialización pero pues obviamente con lo que gano no me va alcanzar, si, pues podría pedir un préstamo y tal vez ellos me lo den, pero no es lo mismo porque igual voy a estar endeudada"	La persona señala que la empresa la puede ayudar a desarrollar su proyecto de vida en cierta medida al colaborarle a ella con su estudio. Refiere que podría solicitar ayuda a la empresa para adelantar estudios pero generaría que se endeudara.
FORMACIÓN	"Pues 1, Mmmmm que como te digo yo aquí hice mis prácticas y pues me apoyaron porque dijeron, no pues quédate con nosotros, cierto..."	La colaboradora manifiesta que gracias al apoyo de la empresa pudo realizar sus prácticas y culminar sus estudios lo cual hizo que avanzará en su desarrollo profesional
DESARROLLO	"Tal vez voy a tener una experiencia que no va a tener otro profesional, sí que diga ay no mire yo implementé el sistema en una empresa de 17 granjas avícola, pues dice mucho de un profesional"	El colaborador percibe que tiene la oportunidad de llevar a la práctica lo aprendido en la universidad y crear e implementar el SST en Sociedad Avícola el Tabacal. La ventaja de trabajar en una empresa familiar y mediana le permite a ella diseñar e implementar un programa, más allá de cumplir o seguir un procedimiento ya establecido.
CONTRIBUCIÓN EMPRESA	"Pues Margarita me apoya en absolutamente todo, yo le digo ay hagamos tal cosa, y ella me dice pues hagámoslo. Pobemos, entonces yo creo que eso me da tranquilidad, si y eso es muy importante en su trabajo, sentirse uno tranquilo, yo en realidad tengo total tranquilidad en lo que estoy haciendo".	Siente total tranquilidad de desarrollar sus labores basándose en su conocimiento y experiencia. Sabe que la empresa la apoya desde el área de Gestión Humana con las actividades que debe desarrollar, si bien algunas corresponden a temas de ley y de estricto cumplimiento hay otras actividades que ven la necesidad de desarrollarlas por el impacto que generarán en sus colaboradores.

Tabla 9 Categorización Sujeto T

SUJETO T		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	9 años y 2 meses	
CATEGORÍA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
PROYECTO DE VIDA	"No porque la empresa como tal tiene la política dar el auxilio educativo cuando la carrera corresponde a cosas que se puedan aplicar en la empresa, como ya lo he contado a tu compañera, mi proyecto inicial era estudiar educación preescolar y eso no tiene nada que ver con la empresa, entonces eh... al no tener nada que ver con la empresa no lo puedo solicitar para que ellos me concedan ese auxilio, fue a partir de esto que tome la decisión de desarrollarme profesionalmente hacia otra área".	La colaboradora manifiesta que su proyecto de vida inicial tuvo que cambiarlo de acuerdo a las políticas que maneja la empresa por lo cual hoy quisiera enfocarse en el tema de psicología y contar con el apoyo de la compañía para desarrollarlo
FORMACIÓN	NO SE EVIDENCIÓ EN LA ENTREVISTA	NO SE EVIDENCIÓ EN LA ENTREVISTA
DESARROLLO	"Recién estaba a un lado lo de la posibilidad de estudio entonces digamos que todo va depender de que tan rápido haga yo el trámite de educación, si, que tan rápido entre yo a la universidad, para poder decir. Oiga yo ya puedo hacer esto, puedo dejar esta función de delegar otra cosa y a mi asígneme X cosa, si, va depender más de mi estudio, de mi propia preparación que dé la oportunidad que ellos me den".	La colaboradora es consciente que para obtener quizás un ascenso o una mejor oportunidad laboral depende en estos momentos de ella misma de tomar la decisión de iniciar sus estudios profesionales
CONTRIBUCIÓN EMPRESA	"La tendencia es al manejo individual, yo hago mis funciones y si no me toca no lo hago, si, personalmente he tenido conflicto conmigo misma porque yo a todo le digo que sí, si, y muchas veces he tenido que decir que no, no quiero, no puedo, no es mi labor si y pues por el contrario me piden lo que sea y aún si no es mi función a todo le digo que sí, si, por eso es que las funciones se me han doblado a lo que inicialmente yo empecé"	Refiere que el trabajo en equipo es poco visible, por el contrario debido a su forma de ser ella es generosa y como consecuencia las áreas se apoyan en ella para que realice determinadas labores ajenas a sus funciones por lo cual su trabajo se duplica

Tabla 10 Categorización Entrevista Sujeto R

SUJETO R		
TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA	10 años	
CATEGORÍA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
<b>PROYECTO DE VIDA</b>	<p>"No no sé, pues es que ya como exigirles más es complicado, me han ayudado mucho, pero igual si me siguen ayudando con el estudio seguir aprovechando.</p> <p>Pues, yo siento que estoy bien, porque estoy aprendiendo.</p> <p>para mí, pues experiencia, todo lo que uno pueda aprender es experiencia para uno. No enfocarme solo en la parte contable, sino de pronto expandirme más en otros cargos."</p>	El colaborador percibe que la compañía ha sido un espacio propicio para desarrollar su proyecto de vida, ya que siente que ha tenido un gran apoyo por parte de la empresa para estudiar y aprender. Actualmente se encuentra enfocado en seguir aprendiendo y crecer dentro de la empresa.
<b>DESARROLLO</b>	<p>"CC: ¿Haz desempeñado algún otro cargo acá? R: sí, yo dure como 6 años como mensajero</p> <p>CC: ok. Ya para finalizar nos gustaría que nos contaras como te sentiste en el ejercicio R: Chévere. Porque, porque, quieren, osea, le hacen ver a uno como más enganche, no sé qué ahí, salir de su zona de confort"</p>	La persona ha tenido un crecimiento no solo a nivel formativo, sino un ascenso de mensajero a auxiliar contable. No obstante, se da cuenta que se encuentra en una zona de confort y el ejercicio le sirvió para darse cuenta que hay más opciones y oportunidades.
<b>FORMACIÓN</b>	<p>"R: para mí, pues experiencia, todo lo que uno pueda aprender es experiencia para uno."</p> <p>"Estudiar, estudiar y estudiar"</p> <p>"pues, yo creo que prepararme más, no sé. Hacer especializaciones, más cursos"</p>	El entrevistado considera que la formación o estudio es la base para conseguir su proyecto de vida, adicional de la experiencia, ya que ve el aprendizaje como una oportunidad de crecimiento.
<b>CONTRIBUCIÓN EMPRESA</b>	<p>"El estudio, me han ayudado con toda la carrera... Creo que he sido el único"</p> <p>"No sé, un aumento de sueldo. Jajaja. No no sé, pues es que ya como exigirles más es complicado, me han ayudado mucho, pero igual si me siguen ayudando con el estudio seguir aprovechando."</p>	El empleado considera que la compañía le ha contribuido al ayudarlo con el pago de su carrera, inclusive expresa que ha sido el único en aprovechar este beneficio. Se encuentra bastante agradecido con la empresa al indicar que es muy complicado exigirle más por todas las oportunidades que le han brindado.

### **Lista de Referencias**

Alles, Martha (2007), Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias volumen 1, 2006.

Sitioweb: <http://www.marthaalles.com>, s.f.

Álvarez, C. (2006). Clima Organizacional En Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.

Alvarez, C. E. (2006). Clima Organizacional en Colombia, el IMCOC. Colección lecciones de Administración, 29.

Belén Mesurado. (2008). Explicaciones psicológicas sobre la motivación y el sustrato neurobiológico que posibilita la misma. Recuperado 14 de abril 2017, de Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la USAL Sitio web: [http://psico.usal.edu.ar/archivos/psico/otros/explicaciones\\_psicologicas\\_sobre\\_la\\_motivacion.pdf](http://psico.usal.edu.ar/archivos/psico/otros/explicaciones_psicologicas_sobre_la_motivacion.pdf)

Brow W & Moberg D, (1991), Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler, (2003). Dirección y Gestión de Personal,

Sitiosweb: <http://www.uhu.es/yolanda.pelayo/docencia/Virtualizacion/2-contenidos/parte%204/desarrollotema12/contenidos2.htm>

Elizabeth Escobar y Ana Maria Reyes. (2012). El desarrollo del proyecto de vida personal: beneficios para la organización. 19 de abril de 2017, de Universidad de la Sábana

Sitioweb:<http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4641/130797.pdf?sequence=3>

Federico Gan, Jaime Triginé, (2013) La Motivación y Satisfacción en el trabajo y sus teorías, 16 de septiembre de 2012.

Sitiosweb:<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Fiol, (1999), Formación y Desarrollo del Capital Humano en las Empresas, 15 de julio de 2010,

Sitiosweb: <https://www.gestiopolis.com/formacion-y-desarrollo-del-capital-humano-en-las-empresas/>

Goodenow & Grandy, (1993). Factores que determinan el sentido de pertenencia de los estudiantes de arquitectura de la pontifica universidad catolica madre y maestra, campus santo tomas de aquino, 2014.

Sitiosweb:<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1>.

Hernández, D'Angelo, Proyecto de Vida y Desarrollo Integral Humano [en Línea], documento electrónico fuente internet (s,f), [Fecha de consulta 3 de agosto de 2016].

Disponible en:

<<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/07D050.pdf>>

Losa, N. F. (2012). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión, 90.

Manchola, I. D. (2007). Los estilos de dirección y liderazgo en el area de GH. Cuadernos De Administración.

Meyer, Allen & Topolnysky, (1998). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional:

predicción del bienestar, Revista de Psicología Vol. 32 (2), 2014 (ISSN 0254-9247)

Sitiosweb: <http://www.redalyc.org/html/3378/337832618004/>

Victoriano Saenz. (2007). ¿Qué es un proyecto de Vida? 05 de febrero de 2007,

Sitioweb:<http://victorianosaez.blogspot.com.co/2007/05/qu-es-un-proyecto-de-vida.html>

Hagerty, Lynch-Saucer, Patusky, Bouwsema y Collier, (1992). Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional: Predicción del Bienestar, 2014.

Sitios web: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_arttext).

Friedrich Dorsch (2011). Motivación laboral en las empresas y servicios,

Sitiosweb:<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

Maxneef, Manfred. Desarrollo a Escala Humana una opción para el futuro. Santiago de Chile: Proyecto 20 editores.1997





## **Apéndices**

### **Apéndice 1: Formato Entrevista**

#### **Entrevista semiestructurada**

##### **Objetivo:**

Conocer de una manera más cercana y personal, la percepción de los colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal frente al clima organizacional y cómo éste contribuye al desarrollo de su proyecto de vida.

##### **Dirigido a:**

Colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal.

##### **Tiempo aproximado de la entrevista:**

45 minutos por persona.

##### **Recursos:**

Guía de la entrevista, material de apoyo (grabador de audio o video)

##### **Contexto:**

El desarrollo de la presente entrevista se llevará a cabo en la oficina de Gestión Humana y en la sala de Juntas de la sede administrativa de la empresa. Se busca que el ambiente sea propicio para que los entrevistados se sientan con total confianza y tranquilidad de responder las preguntas por parte del grupo investigativo. La entrevista se desarrollara inicialmente como una conversación en donde se busca mediante preguntas abiertas determinar cuáles son aquellos factores, situaciones o eventos (o la falta de ellos) percibidos por los colaboradores en la organización que se alinean directamente con el desarrollo del proyecto de vida.

Se considera importante contextualizar al entrevistado sobre los estudios que preceden la presente entrevista, como la encuesta de Clima Laboral realizada en el mes de mayo

de 2016 en donde los resultados fueron un bajo nivel de satisfacción laboral en la planta administrativa y poca alineación de las aspiraciones personales con los objetivos de la empresa. Se le explica que en esta ocasión mediante la entrevista se busca precisamente ahondar de una manera más profunda en las razones de dichas percepciones.

### **Desarrollo de entrevista – guion**

Lugar: Oficina de Gestión Humana de la Sociedad Avícola el Tabacal y Sala de Juntas.

**Entrevistador:** Buenos días / buenas tardes (según corresponda).

**Entrevistado:** Buenos días / buenas tardes (según corresponda).

**Entrevistador:** Señor \_\_\_\_\_, mi nombre es \_\_\_\_\_ soy estudiante de la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto y hago parte un grupo investigador que busca analizar la influencia de la Sociedad Avícola el Tabacal en su Proyecto de Vida. Para lo cual requerimos que de manera voluntaria usted firme el presente consentimiento en donde nos autoriza utilizar la información aquí suministrada para el propósito de la investigación que de carácter académico (entregar formato de consentimiento firmado).

**Entrevistado:**

**Entrevistador:** Bueno como recordará en el mes de mayo del año 2016 se realizó en la empresa una encuesta sobre clima laboral, de acuerdo a estos resultados queremos profundizar en nuestra investigación y comprender la relación que existe entre las políticas de la empresa y el desarrollo de su proyecto de vida en la Sociedad Avícola el Tabacal ¿Tiene alguna duda hasta el momento?.

**Entrevistado:**

**Entrevistador:** Vamos a dar inicio a nuestra entrevista. Señor (a) \_\_\_\_\_ ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa y desde hace cuánto lo desempeña?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Podría usted describirnos sus funciones dentro de la empresa?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Cuáles son sus proyectos o metas dentro de la empresa?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Cuáles son los elementos o acciones necesarios para poder alcanzar su proyecto de vida?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿En qué considera que la empresa lo ha apoyado para llevar a cabo su proyecto de vida?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Qué siente que podría hacer para solucionar esta situación?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Cuáles son las opciones que tiene ahora?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Qué es lo que le gustaría hacer?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Cuáles serían los mejores resultados que usted podría imaginar si llevase a cabo un cambio?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Actualmente que está realizando a nivel laboral o educativo para que ese proyecto se lleve a cabo?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿En qué considera que la empresa lo ha apoyado para llevar a cabo su proyecto de vida?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Cómo piensa usted que la empresa lo podría ayudar para cumplir su proyecto de vida?

**Rta**

**Entrevistador:** ¿Desea usted aportar algo adicional a la presente entrevista “sugerencias, opiniones, comentarios”?

**Que le propondría a esta empresa**

**Como participaría**

**Que estrategias la empresa podría implementar para contribuir en el proyecto de vida**

**Cierre de entrevista**

**Entrevistador:** Queremos que nos cuente XXX ¿cómo se sintió en este ejercicio?

¿Considera que hizo falta ahondar en algo más?

¿En qué le hubiese gustado que se enfocara la entrevista?

¿Qué compromiso o aprendizaje le deja el ejercicio?

Queremos agradecer su participación en este proceso, la información que nos brindó fue muy valiosa para el desarrollo de nuestro tema de investigación.

**Fin de la entrevista.**

**Apéndice 2: Formato de Consentimiento Informado**

**TITULO ESTUDIO**  
**Informe de Consentimiento informado**

Le estamos pidiendo participar en la investigación sobre como la Sociedad Avícola el Tabacal permite desarrollar su proyecto de vida.

El presente consentimiento, pretende indicarle las características del estudio, para que usted voluntariamente decida si desea participar o no. En caso de cualquier duda o inquietud, lo invitamos a que se dirija a cualquier persona del equipo que con gusto lo orientará.

El objetivo general de esta investigación es analizar la relación que existe entre las políticas de la empresa y el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores de la sociedad Avícola Tabacal.

Este estudio no implica ningún riesgo físico o psicológico para usted, todas las respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines académicos.

El procedimiento a realizar, consiste en una entrevista por parte de una persona del equipo, quien antes de iniciar le deberá indicar como se llevará a cabo, y resolver todas sus dudas e inquietudes.

Por la participación no se obtendrá ningún tipo de recompensa, ya que se realiza con fines académicos.

Las únicas personas que tendrán las respuestas somos los miembros del equipo, ya que los resultados se mostrarán de forma total, evitando cualquier tipo de consecuencia en su contra. Nosotros no divulgaremos ninguna información sobre usted, o proporcionada por usted durante la investigación. Cuando los resultados de la investigación no se incluirá información que pueda revelar su identidad. Si usted lo determina, su nombre no será registrado en la entrevista y/o encuesta ni en ninguna otra parte. Nadie fuera del equipo de investigación tendrá acceso a su información sin su autorización escrita.

**CONSENTIMIENTO**

De acuerdo a lo anterior, declaro haber leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

**Nombre del participante:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Número de identificación:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

### **Apéndice 3: Entrevistas**

#### **Entrevista No 1.**

**ENTREVISTADOR: Natalia Martínez – codificada como NM.**

**ENTREVISTADA: Bertha – codificada como B.**

**NM:** ¿Buenas tardes **B** cómo estás?

**B:** Bien gracias

**NM:** Bueno, Mucho gusto, mi nombre es **NM**, el día de hoy estamos haciendo unas entrevistas para identificar y conocer la influencia que tiene la sociedad avícola el tabacal con el proyecto de vida de las personas que laboran acá en la empresa.

Bueno pues, Inicialmente nosotros tenemos un formato de confidencialidad y de consentimiento, este es el formato el cual indica que la entrevista es totalmente voluntaria. La información no va a salir de acá, es únicamente para fines académicos y es confidencial, entonces pues quiero pedirte el favor si me ayudas a firmarlo, con nombre firma y la fecha. Como te dije es únicamente para realizar la investigación acá en la sociedad avícola el tabacal.

(Momento de silencio para firmar el formato de consentimiento)

**NM:** Bueno **B** como te contaba, mi nombre es **NM** soy estudiante de la universidad Piloto de Colombia, estoy realizando la especialización en gestión Humana de las organizaciones y pues el propósito del día de hoy es hacer unas entrevistas, para conocer de más más cercana al personal de la sociedad avícola el tabacal y conocer de qué manera la Sociedad Avícola el Tabacal contribuye al desarrollo del proyecto de vida y el clima organizacional.

Ehh Bueno Vamos a hacer una entrevista semiestructurada, las preguntas son abiertas y como dijo margarita no hay problema de que te expreses ¿listo?

**B:** jajaja

**NM:** jaja ¿Tienes alguna pregunta, por el momento?

**B:** No, no señora.

Bueno vamos a dar inicio con la primera pregunta ¿cuál es el cargo que tiene en la empresa y hace cuánto tiempo lo está desempeñando?

**B:** Servicios Generales y ya hace 11 años

**NM:** Ok, servicios Generales y 11 años

**NM:** Podría usted describirme sus funciones dentro de la empresa?... ¿A que se dedica? ¿qué tareas hace ?

**B:** bueno básicamente el aseo, atender a las personas que llegan mmmmm también me toca hacer la mensajería, pues como un apoyo en mensajería, a los bancos hay veces que también me toca ir, que más? no pues en realidad son bastan..., o sea uno aquí tiene que estar dispuesto a lo que le pongan, no es en si únicamente el cargo que desempeñar sino lo que lo manden acá a hacer a uno, uno no puede decir no quiero ir sino que le toca ir y ya.

**NM:** emm bueno, entonces está aseo, atención a las personas, labores de mensajería... y ¿Cuáles son esos proyectos o metas que tiene la señora **B** aquí dentro de la empresa?

**B:** Pues .... Mmm... Como primero que todo como salirme de aquí jajaja porque estoy aquí atada jum, entonces mis proyectos acá es como ..... como hacer lo que nunca he hecho... lo que... ... no, no sé... no seguir trabajando en esto.. porque me parece ..... pues nunca lo había visto así ....el trabajo me parece como .... Como un trabajo que no, que no.... Que no me gusta, que no me agrada, que debí coger otro camino no este mmmmm, no sé, mmmmm pero igual por lo pronto quiero cambiar de trabajo irme de aquí no sé creo que pienso tener mi propia empresa y como hacer cosas que nunca he hecho, porque el trabajo acá si lo absorbe a uno en realidad, yo me levanto a las 4:00 de la mañana llego aquí a las 7 salgo a las 5 de aquí, llego a las 7 a mi casa, se le va el tiempo a uno, entonces no, uno no puede hacer nada.

**NM** y ¿Cuáles son esos elementos o acciones necesarios que usted diga, necesito hacer para poder alcanzar ese proyecto de vida, esas metas que usted quiere lograr?

**B:** Pues... los elementos digamos.... básicamente serian.... económicos, económicos, y pues estudiar un poco más lo que pienso hacer mmmm creo que lo básico para uno salir adelante es estudiar mucho lo que uno piensa hacer, y como tener muchas ganas de ... o querer mucho lo que quiere hacer y pues en este momento creo que lo tengo jaja pero el querer lo tengo .... el querer hacerlo y hacerlo bien.

**NM:** ¿En qué considera que la empresa lo ha apoyado para llevar a cabo su proyecto de vida?

**B:** En lo absoluto, no, nada

**NM:** ¿nada?

**B:** No, no de esta empresa, si le digo no tengo que agradecerle, no, no le agradezco nada, porque la verdad pues llevo 11 años trabajando aquí soy bachiller, conozco mucho la empresa, conozco muchas cosas de acá, nunca me han dado la oportunidad de desempeñar otro cargo, siempre este, mmmmm tal vez un día tenía en juego mi apartamento, me valí de una plata para que me la prestaron, tampoco me la



prestaron, pues que como empresa ..... pues yo creo que uno también necesita un apoyo... y si yo se la puedo brindar y más yo con tanto tiempo trabajando aquí me la hubieran podido brindar, verdad, pues no, entonces no, yo no considero que la empresa me haya apoyado, si usted me dice que yo presto un servicio aquí y por ese servicio me pagan y ya, entonces no.

**NM:** ¿Qué siente que podría hacer para solucionar esta situación?, digamos ¿si usted estuviera en los zapatos, que siente que podría hacer para mejorar esa situación?

**B:** Pues no tener... para mí ellos, o sea como empresa deberían que todas las personas tengan la misma prioridad, porque todos somos empleados y así sea del más alto al más bajo todos tenemos los mismos derechos, verdad, pienso yo no? Entonces, como empresa yo pienso que deberían ir a empezar a como a .... Como que le digo.... Como ... como que es un grupo de trabajo y todos tienen los mismos derechos..... no que este porque es doctor, que este porque le dijo DOC!! este le dijo doctor!! que porque este bueno lo abrazó.... Nooo todos tienen los mismos derechos, independientemente de que nosotros les digamos como le digamos o esto .... yo pienso que primero que todo está eso, pero hay veces no más que por el saludo, que porque les dicen de una forma o porque no le dijo, son preferidas unas personas nooo...

**NM:** y para solucionar eso ¿usted qué haría?

**B:** yo pienso eso ... que a todas las personas tengan las mismas oportunidades, no unos sí y otros no, porque igual aquí dan subsidios para que las personas estudien y a mí también me lo negaron, entonces como que no...

**NM:** ¿Cuáles son las opciones que tiene ahora para alcanzar ese proyecto de vida?

**B:** Pues ahorita con la ayuda de mis hijos, porque son mis hijos los que básicamente son los únicos que me van a colaborar, entonces ellos ahorita tienen que estudiar, los tengo a ellos como opción porque también estoy enferma de las manos, llevo 5 años enferma de las manos, del túnel y llevo once años aquí,

entonces se supone que la enfermedad... es de acá .... Entonces pues... no sé tengo el apoyo de ellos 3, sería lo único.

**NM:** ¿Y qué es eso que le gustaría hacer a **B**?

**B:** ashh pues me gustaría..... para mi tener mi propio negocio yyyy pues porque es la única forma, porque ahorita..... digamos trabajar yo en sí, en sí, no puedo ..... porque yo estoy enferma precisamente de las manos .. yo sé de belleza arto, yo sé de masajes, pero con mis manos así, ya no me sirve para nada, yo estudie belleza, aspirando salir de acá y dedicarme a eso, y poner por decir ... o trabajar en un spa ... no sé ... pero en estos momentos pues no puedo, ya no, ya no puedo.

**NM:** ¿Cuáles serían los mejores resultados que usted podría imaginar si llevase a cabo un cambio?

**B:** Mis mejores resultados, pues yo pienso que, primero que todo la tranquilidad, mi tranquilidad porque la verdad ya no la tengo, y pues no seguirme enfermando porque igual, si yo no renunciara en estos momentos en la empresa, yo se que ni la eps ni la arl van hacer nada y van a pasar muchas montañas hasta que decidan algo la eps o la arl entonces lo que yo estoy haciendo es perjudicándome cada día mas, entonces el día que yo salga de aquí realmente yo no podría hacer nada y ni mover mis manos, entonces en eso nooo... y lo primero es mi tranquilidad , porque no me siento contenta y lo único que saqué de acá fue Mi enfermedad mmmmmm pues no se yo si quiero trabajar como independiente precisamente por eso, porque no voy a tener ahí un estrés, que si hace, que si no hace, y no se que ya yo haré lo mismo y ya y eso me genera tranquilidad.

**NM:** ¿Actualmente que está realizando a nivel laboral o educativo para que ese proyecto se lleve a cabo?

**B:** Pues a nivel laboral... que le digo yo, tengo un proyecto de vida, y ya está adelantado... ya si está bien adelantado yyyy pues es estudiar algo, no se estudiaré algo... enfocando me imagino en lo que yo voy

hacer, el mismo trabajo que voy a tener como lo dije quiero independizarme poner mi propio negocio, tener la oportunidad de estudiar, enfocando en lo que quiero hacer

**NM:** ¿Y en que considera que la empresa la ha apoyado para llevar a cabo ese proyecto de vida?

**B:** Si yo le digo jiiiimm , ud dirá pero esta si es bien... no... en realidad no ... en nada

**NM:** ¿Cómo piensa usted que la empresa la podría ayudar para cumplir su proyecto de vida?

**B:** Pues la verdad... mmmm ... yo digo que económicamente, pues de otra forma? Pues.... También que brinden a todos la misma oportunidad para estudiar o con préstamos para que uno no se sienta con ganas de irse, y como si uno fuera un apoyo para la empresa.

Porque si ellos nos trataran a todos iguales, si ellos fueran equitativos con todo el mundo la gente no viviría tan inconforme, y la gente trabajaría con más esmero y la gente como que no sé ..... un grupo de trabajo yo pienso que .... Que todos tenemos que tener los mismos derechos, y por ahí empieza todo, porque por eso se siembra... digamos como los odios, como las rabias, como las envidias, como todo eso.... pero si por el contrario en un grupo de trabajo todo está bien y está igual para todos la empresa también estaría bien

**NM:** ¿Desea usted aportar algo adicional a la presente entrevista, sugerencias, opiniones, comentarios?... algo adicional

**B:** Jajajaja mmm No ya lo he dicho todo, no, no sé que más digo mmm, no mas

**NM:** ¿No?

**B:** no, no señora, no mas

**NM:** ok, bueno señora **B** ¿si usted pudiera proponer algo a la sociedad avícola el tabacal, que le propondría a esta empresa?

**B:** Que le digo, mire, que todos tengan los mismos derechos, pero por decir aquí digamos el doctor no sé qué x tiene tanta plata, y ehh entonces él se vale de 50 millones de pesos de la empresa, a él si le prestan, pero si yo me gano \$ 800.000 y les digo présteme \$3'000.000 no porque acá piensan que yo me voy a ir y no se los voy a pagar (silencio incomodo)

**NM:** y para proponer, eso que a todos los colaboradores los traten equitativamente y les brinden las mismas oportunidades ¿usted como participaría, es decir que haría?

**B:** Ehhh pues si me gustaría participar, y decir lo que pienso.... pero es que mmmmm Yo creo que aquí en la empresa no tienen en cuenta ni escuchan la opinión de nadie jajaja o sea que uno aquí no puede participar digamos mmm yo creo que a ellos le interesa la opinión de unas personas y la de las otras les vale ... nada, entonces no, ... ¿cómo le digo?, si, si yo voy en calidad de pronto de chisme, y le cuento a una persona, digamos a uno de mis jefes... ay es que a mí me gustaría .... Él lo toma bien, pero si yo voy en calidad de decirle seriamente, ellos no lo van a tomar en cuenta, yo sé porque, porque mire yo llevo ya once años aquí, uno ya sabe cómo actúa ya cada quien, entonces noooo, creo que ni participaría....

**NM:** ¿No participaría?

**B:** No, definitivamente no

**NM:** Bueno, **B** pues para para comentarte ya finalizó la entrevista, te quiero preguntar ¿cómo te sentiste con el ejercicio?

**B:** bien...

**NM:** ¿Sí?,

**B:** jajaj Si bien, muchas gracias jajaj

**NM:** ¿No sé, si tal vez consideras que faltó por profundizar en algún tema?

**B:** pues no si señora, creo que ... no sé .... todo se tocó

**NM:** ¿Te hubiera gustado que nos enfocáramos más en un tema específico?

**B:** no, no señora jajaja así está muy bien, muchas gracias

**NM:** ¿Y qué aprendizaje siente que le dejó?

**B:** pues emmm ... todo ... mucha reflexión... si, básicamente eso, mmm muy buen ejercicio porque uno como que se siente escuchado y eso es bueno si...

**NM:** Bueno pues, de ante mano quiero darte las gracias nuevamente por participar, recuerda que es un ejercicio netamente confidencial y para fines académicos, pues es una investigación que estamos realizando acá en la empresa, entonces muchísimas gracias por tu valiosa participación

**B:** Gracias

**Entrevista No 2.**

**ENTREVISTADOR: Mayra Zabaleta– codificada como MY.**

**ENTREVISTADA: Yuly– codificada como Y.**

## **ENTREVISTA NO. 2**

El día 13 de febrero de 2017 se realizó la aplicación de la entrevista semiestructurada por parte de las estudiantes de Gestión Humana de las Organizaciones a algunos colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal, con el fin de poder aplicar el instrumento de investigación y dar continuidad al trabajo de grado.

**MZ:** Buenas tardes, el motivo de la siguiente entrevista es con el fin de conocer la percepción de algunos colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal, mi nombre es MZ, soy estudiante de la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto y hago parte un grupo investigador que busca analizar la influencia de la Sociedad Avícola el Tabacal en su Proyecto de Vida. Para lo cual requerimos que de manera voluntaria usted firme el presente consentimiento en donde nos autoriza utilizar la información aquí suministrada para el propósito de la investigación que de carácter académico.

Bueno como recordará en el mes de mayo del año 2016 se realizó en la empresa una encuesta sobre clima laboral, de acuerdo a estos resultados queremos profundizar en nuestra investigación. ¿Tiene usted alguna duda hasta el momento?

**“Y”:** No señora.

**MZ:** Vamos a dar inicio a nuestra entrevista. Señora “Y” ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa y desde hace cuánto lo desempeña?

**“Y”:** Analista financiero. Estoy desde el 2014.

**MZ:** ¿Podría usted describirnos sus funciones dentro de la empresa?

**“Y”:** ¿las funciones como tal del cargo? Ehhh, ¿cómo empezamos?...

**MZ:** como las principales funciones.

**“Y”:** ¿Qué te puedo decir?, bueno, análisis en cuanto al resultado final de cada mes, cómo esta nuestra situación financiera, cómo están los estados financieros, adicional manejamos la parte de costos, aquí los lotes, como es un levante de aves, las granjas tienen diferentes lotes, diferentes tipos de contrato con los clientes, entonces uno mensual esta analizando y revisando el levante de esos lotes; entonces esos lotes están abiertos por 4 meses y cada mes se esta revisando y se está controlando los costos y el control presupuestal, que realmente estemos cumpliendo con el presupuesto y si hay alguna novedad o alguna observación pues en el momento que se este entregando la información se hace la observación de que hay algún inconveniente y que realmente estamos gastando más de lo que es debido o sencillamente no hemos gastado y vamos a final de cada año. Más que todo es como el análisis financiero.

**MZ:** ¿Cuáles son sus proyectos o metas dentro de la empresa?

**“Y”:** Pues ehh, dentro de la empresa, bueno inicialmente yo quisiera tener una especialización, que me hace falta la parte de la especialización. Estaba mirando en la Javeriana hay una especialización que se llama contabilidad gerencial, el tema de contabilidad gerencial es un tema de costos y como lo que yo estoy enfocada aquí en la compañía es el costo y mirar el presupuesto sería muy importante que en algún futuro en algún momento ehh, esto sea importante, sea vital para el departamento, no sabemos cómo vamos a estar dentro de unos 5 años, 6 años, 3 años, no sabemos, si la empresa va a crecer o si hay que crear un nuevo departamento, o si sencillamente ehh, no sé, de pronto poder más adelante reemplazar a la contadora pero no como reemplazo de contadora sino ya como una jefe como tal, como haciendo una unión de grupo costos con la parte financiera, si, que simplemente tenemos un departamento financiero pero dentro de este departamento esta; qué es lo que sucede, las empresas como esta que es de producción, aquí se manejan dos clases de información, no, una información que es la comercial y otra que es de producción, entonces realmente aquí la persona que es la contadora hace como a información de las dos, pero entonces al unir el departamento y al hacer un solo juego se puede dar el total de la información tanto de la comercial como de la de producción, pero entonces en si en si; esa especialización no solamente me

ayuda a mí como profesional sino que también va a, lo veo desde el punto de vista ante la compañía que va a aportar, no sabemos como en este momento se están viendo los costos, puede ser que estemos llevando mal algo o sencillamente nos ayuden con el tema de la reforma tributaria con el tema que se viene todo legal, entonces que estamos en un proceso de normas internacionales entonces las cosas son podemos decir que no sabemos si estamos a la vanguardia o estamos quedados, pero si sería muy bueno, todo depende el factor...económico. (Risas)

**MZ:** ¿Pero si la tienes clara que es la especialización?

**“Y”:** si claro, la especialización, o sea, en este momento por lo que estoy dentro de esta compañía creo que lo más importante, bueno aparte lo que tiene que ver con la parte contable, aparte que la empresa es de producción, si, entonces ehh, sea para donde sea, esa especialización en cuanto a todo lo que tenga que ver con parte no producción solamente de aves, sino producción en el sentido manufacturero, químico, lo que sea, todo tiene que ver una parte de costos, costos presupuestales, costos a futuro, entonces me parece muy buena opción para, a nivel profesional y a nivel de la compañía.

**MZ:** ¿Cuáles son los elementos o acciones necesarios para poder alcanzar su proyecto de vida?

**“Y”:** Totalmente el presupuesto, el dinero, el factor económico, para poder llegar a hacerlo es el factor económico.

**MZ:** ¿En qué considera que la empresa lo ha apoyado para llevar a cabo su proyecto de vida?

**“Y”:** Pues en este momento, mmm, para hacer de pronto como la oportunidad del manejo de la parte de costos, si, como para poderme proyectar, ehh, la empresa, digamos que como en todo lado, es un factor importante que a uno lo estén capacitando ¿cierto?, entonces pues aquí he logrado que en varias capacitaciones en la parte de mi carrera, eh, pueda asistir, entonces por ese lado me han ayudado con el tema de las capacitaciones, pero pues sería muy importante que si digamos en mi caso que yo quiera aportar para la parte de la especialización sería muy bueno que de pronto la empresa tuviera parte o participe porque a la final es como un valor agregado que uno puede llegar a darle a la compañía, entonces si sería bueno que de pronto la empresa tomara la opción de ayudarnos a nosotros los que vamos



a hacer especializaciones, porque aclaro que aquí a las personas que están en la universidad la empresa les colabora, pero es la carrera como tal, en pregrado.

**MZ:** ¿Qué siente que podría hacer para solucionar esta situación?

**“Y”:** Silencio ¿cómo lo podría?

**MZ:** ¿Cuáles son las opciones que tiene ahora?

**“Y”:** opciones como tal no, nada, no, no en este momento mi opción no ya de pronto a nivel personal es poder salir un poco del tema de deudas, porque he tenido un poco de deudas, me gustaría eliminar totalmente las deudas y poder mirar si de aquí a..., no creo, la verdad no creo que alcance en el segundo semestre a entrar ya la proyección sería para el otro año poderme organizar, pero depende también del factor económico, la especialización está entre diecinueve millones de pesos, entonces, ehh, no es así tan viable y factible para mi, decir los saco de una vez, hay muchas cosas que todavía, muchas responsabilidades que depende, depende de, dependo de muchas cosas, si me pueden hacer préstamo.

**MZ:** ¿Cuáles serían los mejores resultados que usted podría imaginar si llevase a cabo un cambio?

**“Y”:** jummm, (risas), que la empresa me dijera: ¿oye te quieres alistar, te quieres capacitar? Nosotros te colaboramos 30-40 % de tu carrera, una gran ayuda yo creo que cuando ya tú tienes un, como se llama, un incentivo, las cosas se dan, y tú buscas la manera para que se dé, porque buscas y tienes como la facilidad de hacerlo, pero si tu de primerazo, intentas hacerlo y te bloqueas hay algo que no te deja como seguir, pero si tú tienes el incentivo y sabes que te van a apoyar no solamente sino que te van a apoyar internamente, porque digamos un ejemplo, yo no pido un préstamo por fuera sino que lo pido en la compañía, y que mes a mes me estén descontando de la nómina, tú ya sabes que con ese dinero no cuentas, y sobrevives con lo que tienes por fuera, pero estas, cumples y sabes que tienes que cumplirle a la compañía, que tienes un compromiso con la compañía, si, pero son incentivos que en su momento te sirven. Nosotros tenemos una ayuda, un pequeño ahorro, si, nosotros ahorramos y de acuerdo a eso podemos la compañía prestarnos dinero, pero eso tiene un interés y la idea no es con intereses, entonces porque si no, nosotros por prestar por nómina, por...libranza el banco nos puede hacer un préstamo pero sigue siendo los intereses. Entonces si tu vas a ir a pagar diecinueve vas a terminar pagando veinticuatro

millones, pues no, no por ese lado también ha sido un impedimento porque sabes que los intereses son muy altos, y al final lo que termina pagando son intereses.

**MZ:** ¿Actualmente que está realizando a nivel laboral o educativo para que ese proyecto se lleve a cabo?

**“Y”:** si, me han dado esa parte de que no puedo cambiar procesos, porque los procesos ya están establecidos, yo solamente puedo proponer que hagamos las cosas por este lado, lo vamos a hacer, aparte de lo que anteriormente te había dicho de mis responsabilidades parte mía es auditoría, yo tengo que manejar auditoría y manejo que la información está correctamente llevada en la parte financiera, yo que puedo decir a ti, este lote me costó tanto, pero resulta que en la parte financiera contable no está el costo que es, entonces tengo que auditar y mirar para poder dar un resultado, entonces me dan esa parte donde yo puedo decir ven lo mandamos por este lado, no me parece más viable porque , porque conozco la parte contable, soy contadora, entonces la parte contable y donde podamos enfocar las cosas ehh, en la parte técnica no conozco no soy veterinaria y la parte técnica si son veterinarios, ellos si saben que si el ave se enfermó, que procesos hay que hacerles, esa clases de cosas no, pero la parte que es administrativa como tal , si se puede llegar a hacer, yo se que de pronto los jefes esperan de uno más, y si se diera la oportunidad de tener la especialización para poder aportar algo más de lo que se puede hacer, sería maravilloso y genial, no sabemos cómo nos vamos a proyectar en un futuro como va a estar la compañía, ves, pero uno lo ve por ese lado, pero si yo a nivel personal, yo como Y, no pensando en Sociedad avícola el tabacal, también me vería el hecho de crecer, a nivel profesional, yo se que en este momento nosotros somos muy competitivos, si, nosotros ya al estar en un sitio nos estancamos y no seguimos creciendo, ahorita el tema del inglés, el tema de coaching, el tema de estrategias de negocios, de mercados, son temas que como no hemos estado, son cosas que se nos van quedando , entonces a nivel personal también hay que mirarlo de cómo vas a crecer si sale oportunidad en otro lado, pues a uno le daría mucha tristeza porque la empresa te brinda miles de cosas que uno a nivel personal tiene que pensar, ¿qué puedes hacer más adelante?

**MZ:** ¿Que le propondría a esta empresa?

**“Y”:** ehh, pues bueno mira, Sociedad avícola el tabacal es una empresa pequeña en torno a la parte administrativa pero pues si tu vas y miras la información financiera en la parte económica es un poquito alta por los manejos que se deben manejar, un lote nos puede costar 400, 500 millones de pesos mas o menos ahí nos da una utilidad por eso, que me gustaría que la empresa se enfocara mucho en la capacitación del personal, ehh, ayudas, por ejemplo, a gente que esta quedada en la parte de Excel, yo estoy en lo básico, yo te puedo hacer tablas y hacerte muchas cosas, lo avanzado no lo tenemos y sería bueno que la empresa dijera, vamos a preparar a todos, no solamente a una sola persona, que gracias a dios en este momento uno va directamente al jefe y le dice, mire pasó lo de la reforma tributaria tenemos que hacer esto y en este caso, nosotros le propusimos para poder hacer un seminarios, pagar nosotros el 30 por ciento pero que ellos nos aportaran el resto, pero que pasa, bueno para poderlo tomar pero si tu miras en empresas de esta deben capacitar a todo el personal, entonces si sería muy bueno que la compañía como tal capacitara en temas de la empresa, o muy básicas, como Excel.

**MZ:** ¿Desea usted aportar algo adicional a la presente entrevista de pronto “sugerencias, opiniones, comentarios”?

**“Y”:** No señora, todo muy bien.

**MZ:** Queremos que nos cuente “Y” ¿cómo se sintió en este ejercicio?

**“Y”:** Muy bien, si señora.

**MZ:** Queremos agradecer su participación en este proceso, la información que nos brindó fue muy valiosa para el desarrollo de nuestro tema de investigación.

**“Y”:** Gracias

**Entrevista No 3.**

**ENTREVISTADOR: Catalina Chacon – codificada como CC.**

**ENTREVISTADA: Raúl – codificada como R.**

**CC:** Bueno, lo que hay que hacer es sencillo, no te preocupes. Bueno, Vamos hacer una es entrevista es para nuestro proyecto de grado, estamos trabajando sobre la empresa y el objetivo es relacionar el proyecto de vida de los colaboradores del tabacal con la compañía y mirar como los podemos apoyar con lo básico que quieren tomar. Este en un consentimiento donde explican que estamos haciendo y que la idea es que lo firmes. Igualmente, en la entrevista nada va a salir, todo va a ser confidencial y esto es simplemente por un motivo académico, nadie va a ver los resultados, nadie va a ver la entrevista, netamente confidencial.

**R:** Esto me lo puedo quedar para leerlo o tú te lo llevas.

**CC:** Nosotros nos lo llevamos

**CC:** la idea es que nos regales tu autorización para poderte hacer la entrevista.

**R:** A bueno, entonces, digamos que no.

**CC:** Cualquier cosa, igual Margarita tiene la copia

**R:** a bueno, vale. ¿Fecha de hoy?

**CC:** si, 13 de febrero

**R:** 13 de febrero, está haciendo como calor. No.

Uyyyy, si aquí hace mucho calor.

**CC:** Bueno, porque partimos en esta entrevista, porque en el mes de mayo del año pasado hicieron una encuesta en el tema laboral y se dieron cuenta que había como inconvenientes a nivel de satisfacción laboral y que veían que de pronto no estaban tan enfocados con el proyecto de vida y que la empresa podría mejorar en este punto. Y que la idea es hacerles esta entrevista para saber y ahondar en este tema.

**CC:** entonces, inicialmente queremos saber ¿Cuál es el cargo que desempeñas en la empresa?

**R:** Yo soy Auxiliar Contable

**CC:** y hace cuanto lo estas desempeñando

**R:** aproximadamente 3 años

**CC:** ¿Haz desempeñado algún otro cargo acá?

**R:** sí, yo dure como 6 años como mensajero.

**CC:** ya has tenido otras oportunidades, súper bien. Cuales son tus funciones dentro de la empresa

**R:** Mis funciones dentro de la empresa son contabilizar toda la parte de producción, yo soy como el enlace entre la parte contable y la parte de producción de la compañía.

**CC:** Bueno, dentro de la compañía, cuáles son tus proyectos o metas

**R:** llegar a ser contador

**CC:** ¿Actualmente estas estudiando?

**R:** Si.

**CC:** ¿En que semestre vas?

**R:** Ya estoy terminando, estoy en el último

**CC:** a bueno, estas a un paso. Cuales crees que son los elementos o las acciones necesarias para alcanzar tu proyecto de vida, las metas que tienes

**R:** Estudiar, estudiar y estudiar

**CC:** en que consideras que la empresa te ha apoyado para llevar a cabo este proyecto

**R:** El estudio, me han ayudado con toda la carrera.

**CC:** Que bueno. Súper bien.

**R:** Creo que he sido el único

**CC:** Si, que bueno haz aprovechado al máximo lo que te han dado, que inconvenientes haz tenido para conseguir tu proyecto de vida.

**R:** pues, yo creo que lo que me hace falta es experiencia, pues porque apenas lo que llevo trabajando acá, los 3 años, pero, igual tu sabes que la parte contable, es la causa es muy extensa. Entonces, lo que me hace falta es experiencia. Para poder llegar a ser un contador público, tengo que prepararme muchísimo.

**CC:** ¿Y que sientes que puedes hacer para lograr esta experiencia?

**R:** pues, yo creo que prepararme más, no sé. Hacer especializaciones, más cursos.

**CC:** ¿cuáles son las opciones que tienes ahorita, o por el momento sientes que estas bien de acuerdo a lo que estás haciendo?

**R:** Pues, yo siento que estoy bien, porque estoy aprendiendo.

**CC:** Bueno, y que más te gustaría hacer dentro de la compañía, que otra cosa te gustaría hacer, que de pronto dijeras, no mira tenemos esta opción y que tu dijeras no, eso es lo que me habría gustado que me dijeran

**R:** No, pues no sé, no se me ocurre que otro cargo

**CC:** cuales serían los mejores resultados que tu podrías obtener si tu llevaras a cabo un cambio, no sé, si se de pronto se abriera una vacante y que tú la lograras ocupar, a nivel contable claro esta

**R:** a nivel contable, pero cambios, osea, ¿para mí o para la compañía?

**CC:** para ti

**R:** para mí, pues experiencia, todo lo que uno pueda aprender es experiencia para uno. No enfocarme solo en la parte contable, sino de pronto expandirme más en otros cargos.

**CC:** Como piensas que la empresa te podría seguir ayudando para cumplir tu proyecto de vida, que otra cosa podría ser

**R:** No sé, un aumento de sueldo. Jajaja. No no sé, pues es que ya como exigirles más es complicado, me han ayudado mucho, pero igual si me siguen ayudando con el estudio seguir aprovechando.

**CC:** Te gustaría aportar algo adicional, sugerencias, opiniones, comentarios.

**R:** No, yo creo que no tengo nada, nada nuevo

**CC:** Que le propondrías a la empresa algo que pudiera hacer para crecer, algo que tú dentro de tu labor hayas visto que de pronto podría mejorar la gestión o que podría mejorar un proceso

**R:** yo, pienso que la falta de control, aquí se pierde mucho los controles de todo. Viéndolo desde mi punto de vista y mi puesto, la falta de control es impresionante

**CC:** ok. Ya para finalizar nos gustaría que nos contaras como te sentiste en el ejercicio

**R:** no, bien, bien. Chévere. Porque, porque, quieren, osea, le hacen ver a uno como más enganche, no sé qué ahí, salir de su zona de confort

**CC:** En que te hubiera gustado que se hubiera enfocado la entrevista, en que otro punto, tu vieras algo que de pronto algo más que le sirva a la organización

**R:** ehh, no sé, tal vez un análisis general de la compañía total, porque ustedes preguntan el cargo de uno, pero a nivel general no. Pues, lo veo así. No.

**CC:** si, ok. Bueno

**CC:** Adicional, que compromiso o que aprendizaje te deja este ejercicio

**R:** ummm, no sé a fijarme más como en otros puestos, no enfocarme solo en la parte contable, sino analizar las otra zonas.

**CC:** Bueno, te queremos agradecer tu participación y nada, gracias

**R:** ok, y pedir una ventana para acá, pues la calor es impresionante,

**CC:** uyyy, si, jajajaja.

#### **Entrevista No 4.**

**ENTREVISTADOR: Magaly Bulla – codificada como MB**

**ENTREVISTADA: Martha– codificada como M.**

**MB:** Buenas Tardes nosotras estamos en el proceso de la especialización, estamos haciendo el trabajo con la empresa el Tabacal, todo surgió por una encuesta de tema laboral que hicieron el año pasado en mayo que arrojó en los resultados donde habían bajos niveles de satisfacción laboral y nosotros lo quisimos abordar bajo nivel del proyecto de vida haber de pronto como la empresa les podría ayudar al respecto. Entonces, nos gustaría que leyera este consentimiento;

**M:** uyy, es que yo soy más mala para leer

**MB:** Venga le ayudo, bueno, aquí básicamente lo que dice es el objetivo de la entrevista, no hay ningún riesgo, todo va a ser únicamente académico, es netamente confidencial, no se divulgaran los resultados, no se divulgaran los nombres, la idea es únicamente analizar la empresa y mirar cómo les podemos ayudar, y a ver si nos puede regalar nombre y la firma.

**M:** Lo que pasa es que yo veo muy poquito, casi no.... Como todo el día frente al computador.

**MB:** Claro, desgasta más la vista

**M:** jummmm, entonces por eso casi no leo, lo que no es de trabajo.

**MB:** Número de identificación y la fecha... Bueno, entonces vamos a comenzar a hacerte una serie de preguntas, puedes responder con toda libertad, no hay ningún problema, Ehhh, Que cargo tienes dentro de la empresa.



**M:** Asistente de contabilidad.

**MB:** ¿Cuáles son tus funciones, que haces?, así a grandes rasgos

**M:** Contabilidad financiera, contabilidad financiera

**MB:** Que proyectos o que metas tienes dentro de la empresa?

**M:** Ya ahorita pienso en terminar mi trabajo, ya este año me pensiono

**MB:** ¿Cuáles crees que son las acciones necesarias para poder alcanzar o que te dio la empresa para desarrollar tu proyecto de vida?

**M:** La oportunidad de trabajar. ¿Me va a grabar?

**MB:** Si señora

**M:** Con esta voz tan bonita.

**MB:** jajajaja, tranquila, ahí se le cambia (risas) ¿Tú crees que la empresa si te ayudo para cumplir tu proyecto de vida?

**M:** Si

**MB:** En qué sentido

**M:** Muchísimo porque yo saque mis dos hijos profesionales

**MB:** y que opciones y planes tienes ahora?

**M:** Pensionarme

**MB:** Y con eso que vas a hacer

**M:** Descansar

**MB:** Sí quieres descansar

**M:** Si

**MB:** Es justo ya, necesario!

**M:** Si, porque yo fui mamá cabeza de familia toda la vida.

**MB:** Es bastante duro, pero mientras que te pensionas y pasa eso, te gustaría hacer algo adicional en la empresa?

**M:** No, no, no.

**MB:** Ya te ves que terminas aquí?

**M:** Si, ya termino ahí porque estoy enferma

**MB:** Y tú proyecto de vida a largo plazo? o como ves la empresa?

**M:** La empresa o el proyecto mío

**MB:** El tuyo y de la empresa

**M:** La empresa es muy buena, lo que pasa es que la gente a veces abusa mucho, porque son los jefes, a mí se me hace

**MB:** En qué sentido?

**M:** En desacuerdo, con eso totalmente no toda la gente pero hay mucha gente que no trabaja, pero.. y hay mucha gente que no hace su labor.

**MB:** El clima laboral como lo percibes?

**M:** Que

**MB:** El clima laboral, el ambiente

**M:** Si, si, si..... y lo que le digo, a mí me incomoda que la gente no cumpla con el trabajo y por eso conmigo también son así..... pero a mí no me interesa.

**MB:** Lo importante es cumplir y cumplir bien.

**M:** Si, si, si

**MB:** Tu qué sugerencias, opinión o que comentario le quisieras hacer adicional a la empresa, como para que veas que esto cambie, para que haya un mejor ambiente laboral

**M:** No, pues yo mmmm o sea, que haya más disciplina sí.

**MB:** Mas disciplina?

**M:** Como les digo no con todo el mundo, porque hay mucha gente que o sea todos llevamos muchísimos años yo llevo 15 años acá, o sea 16 años y me pensiono ya. Ehh, mis compañeros todos tienen 9, 10, o sea, es muy poca gente que es nueva, gente antigua, 1 persona lleva unos 10 años, 9 años pero, ella es la que no hace nada, y la miran y no le dicen nada.

**MB:** Esta en su zona de confort.

**M:** mucho

**MB:** Tú crees que dentro esta entrevista se debió abordar algún tema específico, hablar de algo que tú crees que o consideres necesario para el cambio de la empresa?

**M:** pues mmmm no sé, eso lo que les digo como más fortaleza en el manejo de la gente, no de toda como les vuelvo a repetir, hacer cumplir los deberes a cada uno.

**MB:** Que aprendizaje le deja esta entrevista?

**M:** uuumm, hay no sé. Pues que se puede hablar, se puede hablar tranquilamente, o sea, y a mí no me interesaría si ustedes divulgaran lo que yo digo, no me interesaría, porque yo siempre lo he dicho y se lo digo a quien este en frente de mí.

**MB:** sí, eso bueno, te queremos agradecer por este tiempo que nos ayudaste, muchísimas gracias y es muy importante para nosotros tener estos comentarios tuyos.

**M:** Muchas gracias.

**MB:** Muchas gracias.

**Entrevista No 5.**

**ENTREVISTADOR: Magaly Bulla – codificada como MB**

**ENTREVISTADA: Jeimy – codificada como J.**

Buenas Tardes nosotras estamos en el proceso de la especialización, estamos haciendo el trabajo con la empresa el Tabacal, todo surgió por una encuesta de tema laboral que hicieron el año pasado en mayo que arrojó en los resultados donde habían bajos niveles de satisfacción laboral y nosotros lo quisimos abordar bajo nivel del proyecto de vida haber de pronto como la empresa les podría ayudar al respecto. Entonces, nos gustaría que leyera este consentimiento:

**MB:** Bueno, te vamos a hacer una serie de preguntas y tú por favor nos ayudas a responderlas.

**J:** Listo

**MB:** Te vamos a entregar un consentimiento de confidencialidad, donde por favor nos puedes autorizar a que te hagamos esta entrevista.

**J:** Bueno

**MB:** Buenas tardes

**J:** Buenas tardes

**MB:** ¿Como estas?, mi nombre es Magaly. Te voy hacer una entrevista donde vamos a hablar algunos temas; Entonces vamos a dar inicio a nuestra entrevista. ¿Qué cargos desempeñas dentro de la empresa el Tabacal?

**J:** Pues yo soy aprendiz de Gestión documental del SENA, y pues realmente le hago apoyo a Margarita.

**MB:** ¿Cuales son como tus principales funciones, que es lo que realizas dentro de la empresa?

**J:** eh, pues afiliaciones a EPS, recobro incapacidades, afiliaciones a caja de compensación, apoyo y contratación, en recepción en ocasiones, todo lo que tiene que ver con el archivo de la empresa.

**MB:** ¿Que metas o que proyectos tienes a futuro?

**J:** ¿En la empresa, con la empresa?

**MB:** Si, tuyo, en tu día a día.

**J:** ah, bueno. Graduarme en tecnóloga, si y ya después de eso, pues, empezar a, pues definir, porque es que digamos pues esta lo del tecnólogo que es en gestión documental o pues, puedo empezar a estudiar tal vez Administración de empresas. Entonces, pues están los dos, sí, pero, pues digamos que todo depende como me vaya acá, si acá si me dejan, en la práctica y todo.

**MB:** Eso te iba a preguntar. ¿Y dentro de la empresa como te ves?

**J:** Pues, hasta el momento, según lo que yo tenía pensado, pues voy bien, por buen camino, si, pero pues la idea es que me dejen en la empresa, osea, que yo pueda seguir acá trabajando y apoyando pues, la parte de Gestión Humana y todo lo que tiene que ver con archivo y eso. Con esfuerzo. Si sigo así, puedo empezar otros proyectos.

**MB:** Que bien. ¿Y cuáles elementos o acciones crees que son necesarias para alcanzar este proyecto de vida?

**J:** Pues, en primera instancia la parte económica, si. Porque pues, uno va a estudiar, pues teniendo cierta parte primero. Entonces, pues si sigo acá, pues entonces sé que voy a recibir un sueldo entonces va a ser mucho más fácil y voy a tener en que apoyarme. Ese es un factor, sí. El otro, es el acompañamiento de la empresa, porque es muy importante que a uno como persona lo sigan incentivando, entonces, digamos que el estar aquí pues a mí me permite tener ese incentivo de que no, pues siga estudiando tal cosa tal otra, a salirme a buscarme un trabajo que quien sabe si consiga un trabajo en lo mismo administrativo o en otra área. Entonces, todo eso va cambiando.

**MB:** ¿Y tú crees que la empresa te apoya en ciertas cosas para lograr el proyecto de vida?

**J:** Si, si, si, en parte sí, porque acá he aprendido muchas cosas y pues puedo desarrollar lo que estudié a grandes rasgos, porque pues acá no está y puedo implementarlo yo, sería primera y pues más adelante puedo ser la jefe de archivo. Entonces, por eso

**MB:** ¿Qué es lo que más te gusta hacer acá dentro de la empresa?

**J:** Pues lo que, apoyo en la parte de Gestión humana, si. Todo lo que es de recursos humanos y eso, he aprendido, y entonces me gusta, pues es chévere

**MB:** ¿y te gustaría que haya un cambio dentro de tu proceso?

**J:** si, todos los cambios son buenos no, pero entonces que siguiera encaminado en la parte de gestión humana, si en lo que estoy y pues con archivo y que se unieran las dos, pero pues si sería bueno

**MB:** ¿Tú, ahorita no estás estudiando, verdad?

**J:** No, ahorita no, porque estoy en la práctica, estoy terminado. Eso es lo último.

**MB:** ¿Quieres aportar algo adicional, quieres comentar algo de la empresa, algo que tu veas que tengas para tu crecimiento dentro de la empresa o tu crecimiento proyecto de vida?

**J:** Pues, en cuanto a la empresa pues igual es una empresa buena si, osea, a mi me ha parecido buena, porque las personas con las que uno por decirlo así, tiene cercanía o está al día a día, pues es gente que a uno le aporta mucho y pues aparte de eso, digamos que mi jefe es muy buena, entonces me enseña muchas cosas, entonces digamos todo eso de la empresa y digamos las personas con las que yo trato y todo eso me han ayudado como a irme incentivando así, pues a mi la verdad me ha parecido muy buena la empresa. Y pues en todos esos procesos, que a la larga me parece muy buena la empresa.

**MB:** ¿Quieres comentar algo adicional, alguna sugerencia algo que tu veas que de pronto puedes aportar desde tu puesto desde lo que ves que podemos ayudarles?

**J:** Pues, podría ser como, pues como la idea es acá empezar a todo ajustarlo a la ley, si, osea lo que es la normatividad y todo eso, entonces, digamos que por mi parte poder implementar un archivo legalmente constituido, si, como es la normatividad, ¿ porque? Porque es que eso es como la empresa en parte a la

sociedad y con el Tabacal pues le va a ayudar muchísimo para todos los procesos que vienen, nada más con el pago de incapacidades, con muchas cosas que hay que la parte nada mas de personal hay muchas cosas que uno puede empezar por medio del archivo a apoyarse en cualquier otro digamos otro tema legal o cosas así que se pueden presentar en cualquier momento. Entonces, la organización seria de esas cosas, seria pues muy bueno

**MB:** Bueno, ya como para cerrar queremos que nos cuentes ¿como te sentiste en esta entrevista, estas nerviosa?

**J:** No bien, pues igual, eh, ya he pasado por varias entrevistas, porque pues yo estudie periodismo, entonces más o menos se, y lo que pasa es que a uno en el SENA le enseñan muchas cosas así, entonces a uno también le toca ir hacer sondeos, entrevistas, le toca hacer todo eso, entonces, yo soy muy tranquila en eso, me gusta.

**MB:** ¿Piensas que hubo algo más en lo que debimos abordar?

**J:** No, pues, es que digamos que en cuanto a las preguntas todas son como muy, osea, van como a un punto, y dentro de un mismo tema, veo yo, si, entonces, creo que está bien, pues según para lo que sea diría que estaría bien

**MB:** ¿Te hubiera gustado que se enfocara en otra cosa?

**J:** No, pues no, porque digamos que según por el tipo primero de las preguntas y eso, uno sabe más o menos a donde va encaminado. Entonces, pues no, desde que sigamos en otra oportunidad y en otra entrevista o algo así, pues entonces ya se van tratando los temas de diferente manera no sé. A mi me parece que estuvo muy bien

**MB:** ¿Te deja algún aprendizaje este ejercicio?

**J:** si claro, pues igual es que es bueno uno poder digamos contarle a personas ajenas diferentes las experiencias que uno tiene, y pues digamos como ve uno la empresa desde su punto de vista a otras personas.

**MB:** Muchas gracias.

**J:** Ah bueno gracias

**Entrevista No 6.**

**ENTREVISTADOR: Vanessa Mora – codificada como VM**

**ENTREVISTADA: Gina– codificada como G.**

El día 13 de febrero de 2017 se realizó la aplicación de la entrevista semiestructurada por parte de las estudiantes de Gestión Humana de las Organizaciones a algunos colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal, con el fin de poder aplicar el instrumento de investigación y dar continuidad al trabajo de grado.

**VM:** Buenas tardes, el motivo de la siguiente entrevista es con el fin de conocer la percepción de algunos colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal.

Bueno, entonces quiero que me cuente una cosa, en el mes de mayo del año anterior la Jefe de Gestión Humana aplicó una encuesta de clima organizacional.

¿Participó usted de esta encuesta?

**G:** Si, señora

**VM:** ¡Ah, listo! Entonces vamos a ir como enfocadas hacia esa parte de preguntas que habíamos hecho en esa encuesta.

Eh, entonces vamos a dar inicio,

Quiero que me diga ¿cuál es su cargo aquí en la empresa y hace cuánto lo desempeña?

**G:** Ehhh, yo soy Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo y llevo aquí más o menos 1 año y 5 meses



**VM:** Me podría decir sus funciones de manera general, qué es lo que más hace de manera recurrente

**G:** Eh hh bueno, es aplicar todo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si, inspecciones, inducciones, control y seguimiento a los accidentes de trabajo, estar pendiente de los trabajadores en general, de todo un poco en temas de seguridad.

**VM:** Cuando llegó a la empresa. Ya se tenía como tal ese cargo o llegó aquí y...

**G:** Estaba el cargo pero como aprendiz y no se tenía tan estructurado

**VM:** ¿Cuáles son los proyectos o metas que tiene dentro de la empresa a nivel personal, a nivel profesional, a nivel laboral?

**G:** Pues a nivel personal, bueno digamos que la parte de retribución podría ser mejor, porque uno mira el mercado y encuentra ofertas así como buenas... también las hay no tan buenas.

**VM:** Ajá, si señora

**G:** eh hhh a nivel profesional, ver implementado el sistema, o sea ver terminado lo que empecé y que tome la importancia que verdaderamente amerita.

**VM:** Y con éxito...

**G:** Exactamente eso es muy importante

**VM:** Acá su jefe es..., cómo ha sido la relación con ella en cuanto a la oportunidad de crecimiento y de apoyo que ha sentido para ejecutar y liderar como ese programa, ese sistema y de implementarlo

**G:** Pues ha sido bueno... bueno y malo. Todo tiene sus pros y contras. Lo bueno es que ella siempre me ha dejado trabajar libremente. Si, digamos que en otros trabajos le dicen a uno: "usted haga esto no más"...

**VM:** Como cohibirlo...

**G:** Siiii, no dejar que uno pueda hacer otras cosas. Pues a mí también me dicen no pero es muy diferente, si o sea ella se basa en como hago mi trabajo y tu adquieres el compromiso que no tienes a tu jefe encima y pues tu cumples con tu trabajo. Si.

Mmmmm... lo negativo puede ser que como yo soy la única en el área. Si... entonces tú esperas que tal vez... Yo le llevo este documento a mi Jefe. Si, un documento técnico y le digo mira revisa esto, pero de pronto me va a decir lo que ella sepa del tema pero no a profundidad, me va a decir no pues “G”, yo creo que está bien, si tú dices que está bien, pues está bien. Si, entonces tal vez no tengo como esa crítica, como cuando en un área hay varios profesionales en el área y te dicen: uy no oye esto deberías de hacerlo de tal manera. Si, digamos que yo tengo esa crítica pero es con mis compañeros de la universidad.

**VM:** Comparten conocimiento

**G:** Exacto, yo llegué aquí hacer mis prácticas y acá me quedé. Si, entonces a eso me refiero a que eso ha sido como lo negativo. Lo negativo es que como soy nueva en el área o sea es un área que digamos... hay empresas grandes que ya lo tienen desde hace mucho tiempo, si la parte de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero una empresa como esta que es medianamente pequeña hasta ahorita lo implementó. Primero porque fue un requisito de ley. Si entonces realmente no son muy conscientes de la importancia que tiene esa área, entonces así mismo pues es la importancia que dan a muchas de las tareas que yo hago.

Si hay muchos que dirán, ash “G” estará por ahí... jum... ella hace las pausas activas sí.

**VM:** Sonrisas

**G:** Si, es el decir de muchos, pues nadie sabe lo que hay detrás de esta área. Si entonces son como esas cosas que tal vez la empresa hasta ahorita está Ehhh empezando a tener la conciencia... del sistema, de todo. Pero eso es un proceso. Entonces eso es lo negativo. Jejejeje....

**VM:** Y Entonces, si yo mencionara el tema de proyecto de vida, cuáles serían esos elementos o acciones necesarias para alcanzarlo, teniendo en cuenta todo lo que me está diciendo

**G:** Pues obviamente la parte de la remuneración. Si digamos si yo me pongo a mirar eh... ahorita mi trabajo. Mmm digamos: vamos a cotizar el mercado, mirar cómo está el área laboral, cuánto se cotiza un cargo como el mío si un, un

**VM:** Profesional

**G:** Si, profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Si esta sobre \$ 1.200.000 – 1.300.000 y eso siendo un técnico, si y yo aquí estoy con 900.000. Entonces...

(MOMENTO DE SILENCIO), es complicado. Si mira, yo lo veo de la siguiente manera yo lo hablé y dije que sentía que no era bien remunerada. Además porque yo manejo todas las granjas. No es lo mismo que implementar un sistema en una empresa donde todas las áreas están en la empresa y listo. Si pero cuándo tú tienes que hacer lo administrativo. Porque acá tengo una sede administrativa pero aparte tengo 17 granjas, que tengo que desplazarme que no están cerca, que tengo que hacer todo el sistema multiplicado por 17. Si pues es complejo. Si y... pues no es que uno se queje porque uno es consiente que si es complejo. Entonces me decía mira “G”, un profesional tiene que pensar en algo y es en trabajar por gusto más que por dinero. Si hay personas que ganan mucho dinero pero no son felices en su trabajo, si lo hacen por su, por su dinero. Sí, pero cuando tú trabajas y tu sientes la satisfacción que estás haciendo las cosas bien pues tal vez la remuneración va quedando en un...

**VM:** Segundo plano

**G:** Segundo plano, si por ahora pienso que estas adquiriendo la experiencia, yo lo veo de esa manera, como que ellos se aprovechan de mí y yo me aprovecho de ellos. Si...

**VM:** Un gana y gana

**G:** Exactamente, si porque si yo miro lo que yo te decía, si yo miro eh... por internet cómo está mi área, lo primero que exigen es una experiencia mínima de dos años, si entonces yo digo, bueno yo me retiró de acá pero y qué hago con la experiencia, ves, entonces de alguna manera yo digo... Listo me pagan más poquito pero yo tal vez voy a tener una experiencia que no va a tener otro profesional, sí que diga ay no

mire yo implementé el sistema en una empresa de 17 granjas avícola, pues dice mucho de un profesional que tal vez diga no pues yo tengo especialización pero ¿y la experiencia?

**VM:** Si es jugar con ello como adquirir grandes experiencias.

**G:** Si, pues entonces son cositas que uno dice tal vez no tengo eso pero tengo esto. Si

**VM:** Bueno y entonces ¿en qué considera que la empresa la ha apoyado o ha contribuido para alcanzar ese proyecto de vida?

**G:** Pues 1, Mmmmm que como te digo yo aquí hice mis prácticas y pues me apoyaron porque dijeron, no pues quédate con nosotros, cierto...

**VM:** Si, continúe

**G:** Empezando por eso, 2 pues mi jefe me apoya en absolutamente todo, yo le digo ay hagamos tal cosa, y ella me dice pues hagámoslo. “sujeto D” probemos, entonces yo creo que eso me da tranquilidad, si y eso es muy importante en su trabajo, sentirse uno tranquilo y no estar pensando... ay... será que me van a echar... será que estoy haciendo las cosas bien, yo en realidad tengo total tranquilidad en lo que estoy haciendo.

**VM:** Entonces podríamos decir ¿que el ambiente laboral influye para que las personas se queden acá?

**G:** Exacto, esto para mí es como otra universidad

**VM:** ¿Qué siente que la empresa podría colaborar para solucionar ese problema, si dijéramos “G” tenemos la posibilidad de revisar ciertos temas, queremos saber qué nos propondría qué respondería?

**G:** Bueno pues 1 podría ser la remuneración si y 2 podría ser que trajeran otro profesional, si otro apoyo al área, si, Mmm sí podría ser eso.

**VM:** Aparte de las funciones que hace normalmente, digamos qué otras actividades ligadas a Sociedad Avícola le gusta hacer...

**G:** Eh hh pues algo que hasta ahorita se está implementando, mmm bueno algo que me gusta, ah hh hh dicen, hay una fecha especial, dicen bueno nos vamos a reunir todos a almorzar, si Eh hh ese tipo de cosas me parecen chéveres porque pues uno viene de otras empresa en donde ese tipo de cosas no las hay... es como... eh hh hh... por ejemplo el hecho que a ti te den desayuno, si son cosas que también influyen, son cosas que tal vez en algunos lugares no las dan, si, el hecho que a ti te digan, mira aquí te damos el desayuno, eh hh hh aquí sólo trabajas de lunes a viernes y se respeta eso, aquí tú trabajas de 8 a 5 y pues si te quieres quedar pues ya es decisión tuya, pero que aquí me digan te tienes que quedar hasta las 6 ha sido muy rara vez, digamos una inducción que el chico llegue a última hora, sí, pero pues el algo mu yyy (SILENCIO) raro.

**VM:** ¿En qué considera que la empresa la ha apoyado para alcanzar ese proyecto de vida?

**G:** Eh hh hh hh... en los permiso más que todo

**VM:** ¿Actualmente está adelantando algún estudio?

**G:** No, yo ya terminé....

**VM:** Ah hh hh...bueno y ¿cómo piensa que Sociedad Avícola el Tabacal le podría ayudar a cumplir el proyecto de vida que tiene?

**G:** Pues 1 y principalmente pues la remuneración, yo digo bueno ahorita yo quiero hacer una... una especialización pero pues obviamente con lo que gano no me va alcanzar, si, pues podría pedir un préstamo y tal vez ellos me lo den, pero no es lo mismo porque igual voy a estar endeudada (SILENCIO – SONRISAS), entonces yo digo eh hh hh si esa podría ser la principal, porque pues yo digo bueno, permisos yo sé que se hacen, digamos como Jefe hace, los viernes sale un poco más temprano porque tiene clase. Si Yo sé que la empresa lo hace y no habría ningún inconveniente con eso. Si.

**VM:** Igual si uno está a gusto, se podría decir que si uno trabaja bien uno esperaría contar con el apoyo de los jefes... no solo en tema de permisos, sino a nivel económico

**G:** Si, exacto yo sé que existe un auxilio educativo (SILENCIO), pero (SILENCIO), no sé hasta qué punto... pueda acceder porque ya se ha presentado cosas como que... había un auxilio de... ehhhh... yo sé que había un auxilio como de las gafas, incluso yo hice una campaña sobre la salud visual. Si. Entonces yo dije no pues que todos accedan a su auxilio del 50% porque eso era lo que decía la política de ese auxilio, si... pero.... Cuando hablamos de eso me dijeron. No aquí no hay ningún auxilio de eso, entonces yo quedé como... Ohhh... Mmmmm... entonces puede que había pero se quitó. O de pronto dicen, no ahorita no podemos.

Incluso aquí hay un chico que le dan el auxilio, pero pues digamos que... Eh hh. O sea en realidad es que yo no he preguntado. Si, como oye yo podría acceder a ese auxilio. Yo sé que a Jefe también le hicieron préstamo, no sé si le hayan dado algún auxilio. Entonces también sería muy chévere que hicieran eso que hubiesen ese tipo de beneficios, que de acuerdo a la antigüedad tuviera una política de auxilio porque obviamente tu creces para la empresa.

**VM:** ¿Un auxilio netamente educativo, o dejarlo a nivel general?

**G:** Yo creería que tendría que ser netamente educativo, porque o sino dirían. Es que quiero hacerme una cirugía plástica. Ohhh. (SONRISAS), yo me siento mejor trabajando si tengo una nariz más respingada (SONRISAS).

**VM:** Listo muchas gracias... Pues esas eran las preguntas básicamente que queríamos realizar

**G:** Ay... No eran más (SONRISAS), mentiras

**VM:** Bueno pues queríamos tocar temas como proyecto de vida, sentido de pertenencia, de cómo la empresa contribuye al desarrollo o cumplimiento del proyecto de vida de sus colaboradores en este caso el suyo.

Considera que hizo falta ahondar en algo más, quisiera complementar algo, decir algo adicional

**G:** No... Eh hh... Nooo, en serio no, me parece muy bueno el trabajo de grado pues porque acá Jefe bueno nosotras siempre hemos querido medir como esa parte de clima. Si pero pues ha sido complicado si pues porque los jefes piensan, no eso lo que hace es alborotar a la gente, si pues porque es la manera de

ver de algunas personas y si eso pueden pensar (SONRISAS). Porque las personas pueden empezar como a recordar cosas, si como a dar mucha información y en vez de generar algo bueno podría generar lo contrario.

Porque todo el mundo se revela, (SONRISAS). Es bueno porque es como una enfermedad, tu no vas al médico porque no quieres que te digan que estas enferma, no quiero que me diga todo lo que tengo, sí, eso es tal cual lo que ustedes están haciendo acá, haciendo unas entrevistas y de acuerdo a eso se dan unos resultados y ya la empresa dice ahhhhh esta es la cura. Si. Así es como funciona, entonces si tú cierras los ojos y no quiero escuchar todo lo que me van a decir. No yo voy al médico porque esos exámenes van a salir mal pues obviamente vas a seguir mal y te mueres (SONRISAS),

**VM:** Bueno, pues nuevamente muchas gracias por su participación en este ejercicio, contamos con la aprobación de gerencia para su realización y ya con esto es un buen antecedente, ehhhh de igual manera repito que es con fines académicos.

Gracias por su participación. Feliz tarde

**G:** No, muchas gracias a ti.

#### **Entrevista No 7.**

**ENTREVISTADOR: Vanessa Mora – codificada como VM y NATALIA MARTÍNEZ codificada como NM**

**ENTREVISTADA: Tatiana – CODIFICADA COMO T**

El día 13 de febrero de 2017 se realizó la aplicación de la entrevista semiestructurada por parte de las estudiantes de Gestión Humana de las Organizaciones a algunos colaboradores administrativos de Sociedad Avícola el Tabacal, con el fin de poder aplicar el instrumento de investigación y dar continuidad al trabajo de grado.

**VM:** Bueno vamos a comenzar la entrevista, por favor cuéntenos cuáles son sus funciones dentro de la empresa.

**T:** Bueno yo soy inicialmente la secretaria recepcionista, yo me encargo de todo lo que es servicio al cliente, recepción de documento, facturas, papelería interna y externa así mismo distribuirla a las personas que corresponda, y... básicamente son la funciones del cargo, ahora que yo me dedique extra laboral o sea extra a mis funciones extras como tal, yo manejo comprobantes de ingresos y egresos, soy asistente de gerencias, asistente de tesorería, si... y las cosas que se requieren, básicamente yo trabajado para todas las áreas.

**VM:** ¿Cuánto lleva trabajando para la empresa?

**T:** 9 Años y 2 meses

**VM:** Y Siempre ha desempeñado el mismo rol, ¿ha tenido alguna promoción dentro de las funciones que ha desempeñado?

**T:** No, siempre he estado en el mismo rol, lo que si se ha incrementado al pasar los años son las responsabilidades y funciones que he venido desempeñando. Pero como tal un ascenso no lo he tenido.

**VM:** ¿Cuáles son las metas que tiene trazadas en su cargo, ya sea a corto, mediano o largo plazo?

**T:** Bueno... inicialmente mi objetivo no era quedarme como tal en la empresa, sino adquirir experiencia y tener un ingreso fijo y tomar el rumbo que quería tener, yo quería hacer una licenciatura en educación preescolar, pero lamentablemente las cosas no se han dado como yo lo esperaba entonces, digamos que yo tuve que replantearme los objetivos y proyecto de vida y entre eso está empezar a estudiar la psicología, entonces ahorita estoy en las averiguaciones donde estudiar, hacía qué enfocarme y de ahí en adelante pues vamos a ver que se desarrolla.

**VM:** Y cuáles son las opciones o lo que espera y qué considera que es necesario para realizar ese proyecto de vida, contando como socio la empresa, mejor dicho que espera de la empresa con ese proyecto que está pensando materializar.



**T:** Pues en realidad el encaminarme, sí... Pues como te digo las condiciones no se me dieron para lo que yo esperaba, la meta que yo me había planteado inicialmente, entonces es como retomar, si, como re direccionarme, si, digamos que a la altura que estoy tomando la decisión estoy iniciando desde cero, si pues obviamente espero, que me apoyen, me abran las puertas que me permitan desarrollar lo que vaya hacer.

**VM:** Y abrir las puertas es ¿qué? Ósea apoyarla cómo: con tiempo, auxilios ¿cómo es para usted?

**T:** Inicialmente el auxilio educativo, sí... porque... Porque económicamente me favorecería bastante, y... el poder desarrollar las actividades que requiera de la universidad eso significa poder ejercer la práctica acá, si tengo que ausentarme, pues obviamente no me voy ausentar siempre, que se me puedan acomodar los horarios y premisos en caso de que se requiera ya que si no se requiere pues no voy a tener ningún inconveniente.

**VM:** Y si la empresa le dijera, eh... bueno “T”, vamos a apoyarla cómo cree usted que debe ser ese primer inicio para cumplir ese proyecto, ósea desde donde debería partir ese tema, si la empresa le dijera queremos apoyarla, entonces ¿cómo le diría al gerente, primero esto, segundo, esto y así para dar comienzo a su proyecto?

**T:** Yo pienso que... el primer paso que debo hacer es solicitar el auxilio educativo, para dar alusión, decirles quiero estudiar en esta universidad, voy a desarrollar mi proyecto de vida de esta forma el inicio es solicitar el auxilio.

**NM:** ¿Ha pensado en solicitarlo o lo ha solicitado?

**T:** No... no porque la empresa como tal tiene la política dar el auxilio educativo cuando la carrera corresponde a cosas que se puedan aplicar en la empresa, como ya lo he contado a tu compañera, mi proyecto inicial era estudiar educación preescolar y eso no tiene nada que ver con la empresa, entonces eh... al no tener nada que ver con la empresa no lo puedo solicitar para que ellos me concedan ese auxilio, fue a partir de esto que tome la decisión de desarrollarme profesionalmente hacia otra área.

**NM:** Bueno qué opciones cree usted que tiene ahorita para que pueda, no sé, dar inicio o de pronto cambiar un poco lo de su proyecto, o qué opciones se ha planteado que usted diga yo puedo no sé participar de tal forma que esté encaminado como con la empresa.

**T:** Ehhh... Mmmm, la idea es enfocarme hacia la parte de la psicología lo que es el desarrollo de talento humano, si... porque entre las funciones que he ido adquiriendo a través de los años, por ejemplo la liquidación de nómina de los empleados de mis jefes, sii, el pagar los aportes, el estar pendiente de las vacaciones, entonces esas cosas que yo he ido aprendiendo son cosas que yo puedo ir aplicando en general a nivel empresarial, pues obviamente empapándome realmente de lo que es el tema, lo que he venido haciendo empíricamente venga, pague los aportes, yo tuve que ir aprendiendo, si, que mande hacer las afiliaciones, no yo aprendí, nadie me dijo esto se hace así, entonces la idea de proponer la parte de estudio es esa, el empaparme y saber realmente cómo se hace y poder decir oiga!! Yo ya tengo las capacidades para hacer esto a nivel general no a nivel personal de mi jefe.

**NM:** Digamos este proyecto o este sueño se ha manejado a nivel general o confidencialmente, sus jefes le han dicho oiga “T” usted por qué no se inclina por esto.

**T:** No, la determinación que yo tome, para decir bueno voy a dejar a un lado la licenciatura y decidirme por la psicología fue algo en común, algo que yo me dije a mi misma, las cosas no se han dado para hacer esto, enfoquémonos en hacer otra cosa, sí. Yo no tengo como el espíritu para trabajar en contabilidad, no tengo tal vez la paciencia, no sé, no me hallo en contabilidad, no me voy a dirigir hacia la contabilidad, la parte administrativa, es porque la tengo que trabajar porque es mi labor diaria más no que vaya a ser fanática de convertirme en administradora de empresas, en cambio sí me inclino más por el trato hacia la gente, sí, soy muy dada a la gente, entonces por eso fue que yo me incline bueno pues que puedo hacer desde aquí, inclinarme por la parte social.

**NM:** bueno ya que menciona esa parte de relaciones interpersonales cómo es el ambiente acá en Sociedad se da la posibilidad que las personas puedan expresarse sin que haya un crecimiento o es un ambiente más individual, donde soy yo y yo hago mis funciones y los demás miren qué hacen

**T:** Si, la tendencia es al manejo individual, yo hago mis funciones y si no me toca no lo hago, si, personalmente he tenido conflicto conmigo misma porque yo a todo le digo que sí, si, y muchas veces he tenido que decir que no, no quiero, no puedo, no es mi labor si y pues por el contrario me piden lo que sea y aún si no es mi función a todo le digo que sí, si, por eso es que las funciones se me han doblado a lo que inicialmente yo empecé.

**NM:** Ósea que es como iniciativa suya, o de cierta forma ven sus capacidades, ven sus habilidades y dicen “T” puede hacer esto

**T:** Mmmm... creo más bien que han visto mi debilidad, más que mis capacidades, si han visto que nunca yo me niego, sí, yo rara vez digo no tengo tiempo

**NM:** De cierta forma es bueno, por qué así mismo descubre capacidades que no tenía

**T:** Y de hecho por eso es que yo he aprendido hacer muchas cosas, sí, porque, de favor en favor se me ha vuelto obligación, si, ha sido una facultad para mí porque yo he aprendido cosas, pero si yo me voy a la cuestión laboral se me han cargado muchas cosas, muchas funciones que al final si las hago o no, si no las hago es un problema pero si las hago es indiferente.

**NM:** Entonces ¿qué rol define la empresa?

**T:** Yo, pues la verdad, la jefe de Recursos Humanos no sabía pues en sí cómo, definir el perfil profesional, como definir el perfil de cada puesto de trabajo, definir cuáles son las funciones, sí, pero tanto como por las labores de ella como la organización que ha dado la empresa, no ha permitido que esas labores sean definidas, inicialmente había pensado en mmm... definanme las funciones sean claros como qué tengo que hacer, sí, pero pues digamos que... esas cosas no han sido posibles y cuando yo pedí mi aumento, digamos, ahorita se puede hasta cierto punto y de pronto si tuviera un nivel educativo más alto se podría hablar. Pero hasta ahí quedamos, sí, me favorecieron este año, y me dijeron hay un aumento de “XY” valor y... pues yo digamos que asumí mis funciones, y dije bueno está bien, por lo menos esta vez me escucharon, esta vez fue favorable, entonces pues yo seguí igual con mis funciones, pero sé que es más de organización, de decir esta es su área usted trabaja hasta este punto, pues al ser una empresa pequeña, como este que es un lugar pequeño entonces yo puedo ser la asistente de todos, sí, estoy en el

punto que soy asistente, de tesorería que la tengo atrás, soy asistente de contabilidad que la tengo adelante, soy asistente del gerente que lo tengo al frente, soy asistente de personal pues que es ahí al lado, si, entonces simplemente, “T” hágame el favor de esto y de aquello y en esto se queda, y se me va convirtiendo en una obligación.

**NM:** bueno de esa forma, cómo le propondría a la empresa cómo participaría, ósea qué diría usted: yo tengo las competencias, las capacidades para participar en esto, esto y esto, que bueno me gustaría implementar.

**T:** Yo creo que eso cuando se referían de oye cuando tengas un nivel académico más bien más alto donde ya tuve un enfoque ya podemos mirar más cosas, pues digamos que el proyecto de estudiar psicología fue de seis meses para acá, que yo dije que no insisto más al otro lado y recién estaba a un lado lo de la posibilidad de estudio entonces digamos que todo va depender de que tan rápido haga yo el trámite de educación, si, que tan rápido entre yo a la universidad, para poder decir. Oiga yo ya puedo hacer esto, puedo dejar esta función de delegar otra cosa y a mi asígneme X cosa, si, va depender más de mi estudio, de mi propia preparación que dé la oportunidad que ellos me den.

**NM:** Pero digamos una estrategia que dijera la empresa me puede apoyar en esto y aquello, ósea que estrategia le gustaría implementar para que la empresa la apoye con ese proyecto que tiene

**T:** Mmmm... aparte de los auxilios académicos, pues obviamente yo, me proyecte en su momento voy a poder ejercer mi función como tal persona de la empresa, si, no sé si directamente desde el área personal como puede ser un trabajo ya aislado, si, y más trabajo directamente con los funcionarios, a mí me gustaría no se tal vez dirigirme a la vulnerabilidades la gente en la empresa, porque si tu vez son trabajadores de campo, son familias que les hace falta educación, que... que les hace falta no sé, como un enfoque.

**NM:** Y a usted cómo le gustaría participar de esa forma, que digamos, usted ya ve el campo, ósea el campo en el sentido de las personas, eh, cómo podría usted aportar a esa educación, o que le gustaría decir, yo propongo decir no sé, unas capacitaciones (tarata, tata), yo podría trabajar de tal forma, ¿cómo sería eso?

**T:** Hay me gustaría trabajar mucho es en el bienestar de la gente, si, en el... la capacitación de la gente, hay gente que básicamente solo saber leer y escribir y eso... lo hacen estrictamente por necesidad, si, a mí me gustaría trabajar en bienestar con la gente, en las cómo se llama eso.. Como la calidad de vida, si, como más en su momento una guía, tal vez.

**NM:** Bueno ya para finalizar, quiere contarnos, algo que de pronto en las preguntas, no haya sido posible que fluyera esa respuesta, considera que nos hizo falta alguna pregunta o en algún tema, ya para concluir que nos diría.

**T:** No, mira, yo en realidad me siento muy agradecida con la empresa ya que ha sido nueve años en los que yo he... solventando mis necesidades y las de mi familia, obviamente me siento muy agradecida y... a mí nunca, ósea creo a que a la gente hay que darle las oportunidades, gente yo creo se abre como a las expectativas, mmm... acá hay algo que se ve mucho y es que si no perteneces a ese grupo lo que llamamos la rosca a ti te va bien pero si tú no estás en la rosca , pasas por ahí, pasas de incognito y... no yo creo más que es trabajar en eso, como la igualdad de la gente, si, porque unos no pueden recibir más beneficios que los otros, si, tanto unos como otros nos esforzamos que las cosas salgan adelante, si, y si se premia a uno se debe premiar a todos, si, y mmm... tal vez el impulsar la gente, motivarla mucho, yo digo que acá falta trabajar mucho la motivación, ya que a veces en diferentes circunstancias uno dice que estoy cansado, y es por eso por motivación, para que se tenga en cuenta.

**NM:** Muchas gracias por su participación

**VM:** “T” queremos agradecer su interés en participar en este ejercicio académico su información es muy valiosa para nosotras.

**T:** A ustedes muchas gracias.

**Apéndice 4: Política de Auxilio Académico**

<b>POLITICA DE AUXILIO P</b>  <b>ARA ESTUDIOS</b>	
<p>La empresa, con el ánimo de colaborar y apoyar la capacitación y proyección de sus empleados, ofrece el siguiente plan de auxilios para estudios:</p>	
<b>COBERTURA</b>	El auxilio se reconocerá únicamente para aquellas carreras universitarias, afines al cargo que el empleado desempeñe en la empresa.
<b>INSTITUCIONES APROBADAS</b>	Únicamente se dará el auxilio para adelantar estudios superiores o técnicos, en instituciones oficialmente aprobadas.
<b>CUANTIA</b>	<p>Para salarios inferiores a un millón de pesos mensuales, el auxilio será equivalente a un 80% del valor de la matrícula anual, pagadera por semestres.</p> <p>Para sueldos superiores a un millón de pesos mensuales, el auxilio será de un 40% de la matrícula anual.</p>
<b>ANTIGÜEDAD</b>	El auxilio se reconocerá después de un año continuo de servicios a la empresa.
<b>MODALIDAD</b>	<p>El auxilio se otorgará por semestres en calidad de préstamo anual y se condonará al finalizar el año laboral, siempre que los periodos académicos sean aprobados.</p> <p>El empleado autorizará a la empresa para efectuar el descuento del préstamo concedido como auxilio, en caso de retiro de la empresa o de la universidad, así como la perdida del año.</p>
<p><b><u>NOTA:</u></b> El auxilio de estudios concedido, no se considera como salario, por tanto no se tendrá en cuenta para liquidar ninguna obligación laboral.</p>	

**Apéndice 5: Política Capacitación y Entrenamiento****POLITICA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO**

1. La capacitación y el desarrollo del personal será objetivo fundamental en la proyección de la empresa, por su valor para la persona, su importancia para el cumplimiento de los objetivos proyectados y por su trascendencia a la familia.
2. La compañía ofrecerá en las distintas etapas de la vida laboral del colaborador, programas apropiados, inducción, capacitación, desarrollo, entrenamiento, actualización, orientados a su formación personal y profesional para el cumplimiento de las exigencias del cargo y proyección de la compañía.
3. Los programas de formación se orientarán, según la Misión, Visión, Principios, objetivos, valores y responsabilidades del cargo.
4. Los programas incluirán contenidos éticos, organizacionales, operacionales, tecnológicos, culturales, afectivos y espirituales, como base para asumir con éxito, los retos presentes y futuros de la persona, del trabajo y de la organización.
5. Los Gerentes y demás directivos investigarán y se mantendrán al tanto de las necesidades y proyección de la empresa y de los desarrollos tecnológicos, culturales, económicos y comerciales, que puedan afectar el presente y el futuro de la empresa.
6. La identificación de necesidades y el desarrollo de los programas de formación, se hará con la participación directa de los responsables de las áreas respectivas.
7. Para efectos de promoción y capacitación, las constancias de los cursos o programas, internos o externo, tomados por el empleado, se registrarán en su hoja de vida.
8. La compañía asignará el presupuesto y los recursos necesarios, para cumplir sus políticas de formación.

**POLITICA DE TRANSPARENCIA Y ETICA**

Durante la vinculación del empleado a la empresa, mediante contrato laboral, no le estará permitido:

- a) Prestar servicio profesionales a terceros en la misma actividad que desempeña la compañía, por la exclusividad de su contrato.
- b) Atender negocios personales durante las horas laborales o que impliquen desviación en su labor.
- c) Desarrollar o estar vinculado a actividades comerciales en la misma actividad de la empresa, levante y comercialización de pollas ponedoras.
- d) No se tendrá relación comercial con parientes, que se relacionen con el objeto social de la empresa, ni se aceptarán beneficios con proveedores o clientes.

❖ **COMPROMISOS:**

1. El comportamiento del personal vinculado a la empresa se caracterizará por absoluta imparcialidad, ética y transparencia.
2. Igualmente, las relaciones con los proveedores, clientes y entidades oficiales, se regirán por principios de claridad, ética comercial y honestidad.
3. De esta forma, se evitarán conflictos de interés o la prevalencia de beneficios personales sobre la conveniencia de la empresa.